

B B

DGB

Betriebsräte machen den Unterschied

Betriebsräte im Portrait
[Seite 2]

Betriebsräte bestimmen mit
Mitwirkungsrechte im Betrieb
[Seite 3]

Gute Ideen umsetzen
Interview mit ver.di Betriebsräten
[Seite 4]



01/10

Betriebsratswahlen 2010



Das „Unwort des Jahres“ 2009 heißt „betriebsratsverseucht“. Die Jury begründet ihre Entscheidung, dass „damit in völlig unangemessener Weise Arbeitnehmer-Interessen als Seuche dargestellt“ werden. Die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen störe zwar viele Unternehmen, „sie als ‚Seuche‘ zu bezeichnen, ist indes ein zumindest sprachlicher Tiefpunkt im Umgang mit Lohnabhängigen“, so der Sprecher der „Unwort“-Jury, Horst Dieter Schlosser. Mit dem zum „Unwort“ gewählten Begriff stünden Menschen „plötzlich da, als wären sie ‚Aussätzige‘“.

Das Unwort stehe für eine Haltung, „die sich leider inzwischen verbreitet hat“, begründete der Sprachwissenschaftler. Das Wort sei im Kommen, „wir wollten rechtzeitig ‚Stopp‘ sagen“. Maßgeblich für die Wahl zum Unwort ist ein „besonders schiefes Verhältnis zu der bezeichneten Sache“. Damit sind solche Begriffe gemeint, die verschleiern, dramatisieren oder gar die Menschenwürde verletzen. Ein Ziel der sprachkritischen Aktion sei die öffentliche Dis-

kussion. „Das ‚Unwort‘ kann dazu anregen, hinter die Kulissen zu schauen, was in Betrieben ohne Betriebsrat los ist.“

Ein Mitarbeiter der Baumarktkette Bauhaus hatte berichtet, das Wort werde von Abteilungsleitern des Unternehmens verwendet, wenn Kollegen aus einer Filiale mit Betriebsrat in eine ohne Arbeitnehmervertretung wechseln wollten. Mit dieser Entscheidung zeigt die Jury, dass ein krasser Gegensatz besteht zwischen der Notwendigkeit eines Betriebsrates einerseits und der Feindseligkeit gegenüber Arbeit durch bestimmte Arbeitgeber. Die Wahl ist auch ein Zeichen dafür, dass es noch ein Bewusstsein dafür gibt, dass Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommen werden müssen und diese Interessenwahrnehmung nicht als Übel zu betrachten ist, sondern als Vorteil für die Menschen.

So gesehen kann diese Entscheidung als Lob an alle Betriebsräte bezeichnet werden. Gerade in der Krise werden

die Vorteile der Mitbestimmung deutlich. Die Arbeitnehmer sind die Wissensträger und echte Wertschöpfer, die im Vergleich zu manchem Aktionär ein unmittelbares Interesse am Erhalt und der Entwicklung eines Unternehmens haben. Mehr direkte Beteiligung im Betrieb, Mitbestimmung und Betriebsräte werden gebraucht, um Strukturbrüche zu meistern.

Den Vorurteilen vieler Arbeitgeber zum Trotz tut betriebliche Mitbestimmung den Unternehmen gut. Zu diesem Schluss kommt Uwe Jirjahn vom Institut für empirische Wirtschaftsforschung der Universität Hannover, der den aktuellen Stand der Mitbestimmungsforschung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung analysiert hat. Die Studie zeigt, dass die Existenz von Betriebsräten oft positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Betrieben wirkt. Betriebe mit Betriebsrat sind häufig produktiver, flexibler und innovativer.

Jirjahn hat dafür eine einfache Erklärung: Je weniger Verteilungskämpfe auf Unternehmensebene auszufechten sind, desto besser gelingt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und Management, wenn es darum geht Produkte oder Produktionsabläufe zu verbessern oder Marktanteile zu erobern. Bildlich gesprochen: Je weniger Energie die Verteilung des Kuchens beansprucht, desto mehr Kräfte sind zur Vergrößerung des Kuchens da.

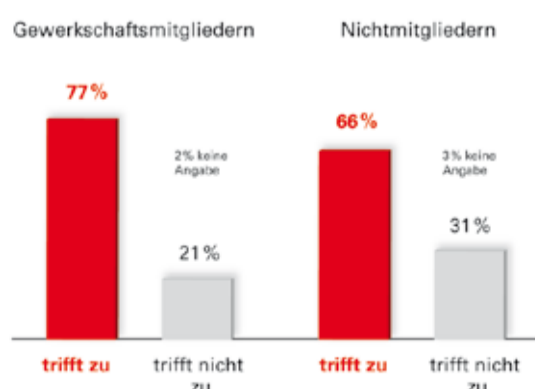
- Worauf also noch Warten? Verseuchen Sie jetzt Ihren Betrieb!
- Nutzen Sie ihr gutes Recht und wählen Sie Ihren Betriebsrat!
- Kandidieren Sie selbst für den Betriebsrat und bestimmen Sie mit!

Die Hotline zur Betriebsratswahl

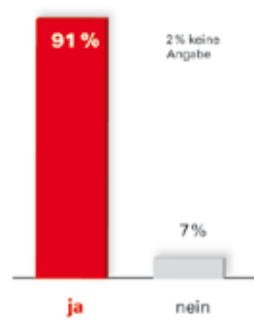
Hier kann ich mir Rat und Tat von den Profis holen:

- Telefon: 0180 - 234 00 00 (bundesweit zum Ortstarif)
Montag bis Freitag von 07.00 - 20.00 Uhr und am Samstag von 09.00 - 16.00 Uhr
- DGB-Homepage:
www.mitbestimmt.de

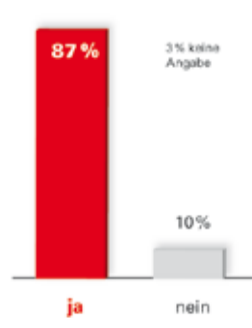
Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten, sagen unter ...



Mitbestimmung steigert die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter



Mitbestimmung befördert die Entwicklung von Unternehmen positiv



Mitbestimmung zahlt sich aus

So viel mehr verdienen die Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat...



Repräsentative Umfrage unter 2.005 Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, April-Mai 2009, zusammengefasst trifft vollst. (nicht) zu
Quelle: polltestinus 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Quelle: Addison, Teixeira, Zwick 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

„Betriebsräte machen den Unterschied, weil ...“

„... sie den Mund aufmachen können, wenn es sein muss!“



Die 26-Jährige Jennifer Jung ist gelernte Industriekauffrau und in der Auftragsabwicklung bei der Dematic in Offenbach tätig.

Als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sie sich seit 2004 engagiert für die Interessen ihrer Azubikollegen eingesetzt und gemerkt, dass gemeinsam wirklich etwas bewegt werden kann. Diese Arbeit will Jen-

nifer auch in Zukunft weitermachen, weil es für sie wichtig ist, den Arbeitnehmern eine Stimme zu geben. Selbst wenn viele das Gefühl haben „bei uns läuft alles gut, wir brauchen so etwas nicht“. Jennifer Jung will eben nicht nur hoffen, dass es so bleibt - sie will etwas dafür tun!

„Standhaft bei Erpressung“

Ihre Erfahrungen haben gezeigt, dass die Arbeits- und Lebenswelt etwas gerechter wird, wenn man gemeinsam geltendes Recht lebt und durchsetzt. So hat Jennifer Jung gelernt, wie es sich lohnt, Mut zu haben und „nein“ zu sagen.

Zum Beispiel als ihr Arbeitgeber aus der Tarifbindung ausgetreten ist. Dabei wurde ein alt bekanntes Schema gefahren: entweder verzichtet die Belegschaft auf viele tarifliche Rechte, oder die Arbeitsplätze aller Beschäftigten sind in Gefahr. Es ist nicht einfach, bei einer derartigen „Erpressung“ standhaft zu bleiben. Innerhalb weniger Wochen stand durch gute Öffentlichkeitsarbeit eine große Mehrheit der Belegschaft hinter den Betriebsräten und Gewerkschaftern. Viele Kolleginnen und Kollegen traten in die Gewerkschaft ein und waren voller Elan bei den Warnstreiks dabei. Gemeinsam schafften sie es, die angedrohten Entlassungen zu verhindern – ohne Verzicht auf tarifliche Leistungen. Einen Betriebsrat zu haben, heißt für Jennifer, eine Stimme zu haben. Sie will etwas verändern.

Ihr Wunsch ist eine solidarische Gesellschaft, in der nicht nur die Stärksten durchkommen. Das fängt für Jennifer Jung im Betrieb an. Hier gibt es keine demokratischen Entscheidungen, die mit der Belegschaft getroffen werden. Der Arbeitgeber bestimmt alles: Wer Arbeiten darf und wer nicht, zu welchem Geld, was produziert wird und wer den Gewinn behalten darf. Betriebsräte können ein Stückweit als regulierender Gegenspieler auftreten. In Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise ist das wichtiger denn je.

Für Jennifer hat ein guter Betriebsrat die Gewerkschaft im Rücken. Ihre Erfahrung hat gezeigt, dass Betriebsräte mit Paragrafen allein nur bedingt etwas ausrichten können. Denn die eigentlichen Entscheidungen fallen oft nicht vor Gericht, sondern werden von der Stärke der Belegschaft getroffen. Ein guter Betriebsrat hat Fachwissen in Sachen Gesetze, Erfahrungen in allen Bereichen des Betriebes und zieht sich nicht nur in einen Besprechungsraum zurück. Jennifer ist es wichtig, dass sie als Betriebsrätin bei den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ist und keine einsamen Entscheidungen trifft. Denn auch hier gilt: gemeinsam geht es besser.

Jennifer Jung (26) ist Betriebsrätin bei Dematic in Offenbach. Betriebsrätin ist sie bereits mit 22 Jahren geworden. Damals war sie noch in der Ausbildung.

„... weil sie sich Zeit nehmen und menschlich auf die Belange der Kollegen eingehen können.“



Seit 1993 ist der türkischstämmige Ahmet Calis in der Vacuumschmelze beschäftigt. Schon die Ausbildung absolvierte er im Unternehmen. Gleich im Anschluss holte er sein Fachabitur nach. Derzeit arbeitet er am Hanauer Hafen im Lager und Bestellwesen. Für die Kollegen vor Ort fungiert er seit 2003 als Vertrauensmann und ist damit direktes Verbindungsglied zu Gewerkschaft und Betriebsrat.

Die wichtigste Erfahrung, die Ahmet in seiner Position als Vertrauensmann sammeln konnte, war der Arbeitskampf im Jahr 2008. Eine Woche lang wurde bei der Vacuumschmelze gestreikt. Damals versuchten die Arbeitgeber

der Vacuumschmelze mit einer Klage vor dem Hanauer Arbeitsgericht den Streik aus formellen Gründen verbieten zu lassen. Die Klage wurde schließlich abgewiesen und das bedeutete einen Sieg auf der ganzen Linie. Weder die Tarifbindung wurde aufgegeben, noch die geplante Verlagerung der Produktion ins Ausland konnte von der Geschäftsleitung durchgesetzt werden. Das war nach seiner Erfahrung nur mit der Solidarität der Kollegen und Kolleginnen möglich. Durch diesen Kampf war der Zusammenhalt so stark wie nie zuvor.

Ahmet Calis ist es sehr wichtig immer wieder das persönliche Gespräch mit den Kollegen vor Ort zu suchen. Das „Zwischenmenschliche muss eben stimmen“. Er nimmt sich die Zeit aktiv zuzuhören und gibt damit seinen Kollegen das Gefühl, „hier ist jemand der mich ernst nimmt und Zeit für meine Sorgen hat“. Und er sagt auch: „Trotz aller Unstimmigkeiten und Auseinandersetzungen muss man sich immer noch in die Augen schauen können“.

Beim Betriebsrat ist ihm wichtig, dass die Zusammensetzung stimmt und sich alle Beschäftigten darin wiederfinden. Kollegen, die selber einen Betriebsrat gründen möchten, rät er darauf zu achten, dass die Zusammensetzung gerecht gestaltet wird. Akademiker sollten ebenso vertreten sein wie der „einfache Arbeiter“.

„Offen miteinander reden“

Die Bedeutung des Vertrauensmannes hält Ahmet für elementar wichtig, stellt er doch das Bindeglied zwischen Betriebsrat/Gewerkschaft und den Beschäftigten dar. „Viele

trauen sich halt nicht direkt zum Betriebsrat zu gehen, sondern sprechen lieber erstmal einen Kollegen an, dem sie vertrauen können“, verrät uns Ahmet. Das hat manchmal auch zur Folge, dass er von den Kollegen zu Hause und am Wochenende angerufen wird. Betriebsräte machen seines Erachtens den Unterschied, weil sie sich Zeit nehmen und einfühlsam sowie menschlich auf die Belange der Kollegen reagieren können. Dabei spielt die Eignung des Kandidaten für Ahmet eine wesentliche Rolle. Standhaftigkeit, rhetorische Fähigkeiten, Hintergrundwissen und politische Allgemeinbildung nennt er hier als wesentlichste Kriterien, um als Arbeitnehmervertreter bestehen zu können.

Insgesamt hat sich seit seiner Arbeit als Vertrauensmann der Umgangston unter den Kollegen verbessert, man „redet offener“ miteinander. Natürlich erlebt Ahmed nicht nur rosige Zeiten. Allen Widerständen zum Trotz stellt er sich selbstbewusst in diesem Frühjahr zur Wahl des Betriebsrates. Denn er spürt den Rückhalt seiner Kollegen vor Ort. Seine langjährige Erfahrung als Vertrauensmann ist da immer noch die beste Voraussetzung um zur Wahl anzutreten.

Ahmet Calis, 33 Jahre, türkischer Migrant in der 2. Generation, Vertrauensmann und Arbeiter der VAC am Hanauer Hafen.

„ ... dort die Interessen der Arbeitnehmer optimal vertreten werden.“



„Immer ansprechbar sein“, lautet die Devise von Andreas Urban, der seit 2002 Betriebsratsvorsitzender in einem mittelständischen Familienbetrieb ist. Bevor er 1998 zu DITZEL gekommen ist, absolvierte er eine Ausbildung zum Maschinen- und Werkzeugbauer. Später qualifizierte er sich als CNC-Fräser und besuchte schließlich die Technikerschule.

Das Unternehmen wurde vor 60 Jahren gegründet und versteht sich als Zulieferer für die Automobilindustrie und die Zigarettenindustrie.

Das Unternehmen ist ein traditionell gewachsenes Familienunternehmen mit einer langen Betriebsratsgeschichte, die schon in der 70er Jahren begonnen hatte. Allerdings hat Andreas Urban 2002 gerade deshalb kandidiert, weil ihn die alten Betriebsräte mit sehr eingefahrenen Strukturen erheblich gestört haben. Dort wurden eher die Interessen der Geschäftsleitung vertreten. Außerdem wollte er sich schon immer gerne für andere einsetzen. Da sagte er sich: „hier will ich für mich und meine Kollegen etwas ändern“.

Nach seiner Wahl ging es dann gleich ans „Eingemachte“. 2006 versuchte die Unternehmensleitung die Kollegen zu einer Änderungskündigung und zum Ausstieg aus dem bestehenden Tarifvertrag zu drängen. Auch die Arbeitszeiten sollten flexibler gestaltet werden. Das hat Andreas Urban dann erst Recht auf den Plan gerufen. So erreichten er und seine Kollegen im Arbeitskampf, dass weder der Tarifvertrag noch die Arbeitszeiten angetastet worden sind. Der soziale Friede war wieder hergestellt. Eine Entwicklung, auf die Andreas sehr stolz ist.

„Zuhören, prüfen und abwägen“

Bei der bevorstehenden Betriebsratswahl 2010 stellen sich immerhin 10 neue Kollegen zur Wahl. Eine Entwicklung, die Mut macht und auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kollegen und der Geschäftsleitung vor Ort hinweist. Für Neulinge unter den Aspiranten für den Betriebsrat hat er dann auch gleich Empfehlungen parat, die sich aus seiner alltäglichen Erfahrung ergeben. „Ruhige ausgeglichene Charaktere, aktive Zuhörer, prüfend, alle

Argumente abwägend“, so sieht für Andreas Urban ein guter Betriebsrat aus.

Wichtig ist Andreas noch die persönliche Unabhängigkeit und Souveränität. „Sich nicht vor den Karren“ spannen lassen, sondern konsequent die Interessen der Arbeitnehmer im Sinne von Solidarität und Gerechtigkeit zu verfolgen. Die Vorteile eines Betriebsrates liegen für ihn in der Verbesserung des Klimas und des guten Umgangs miteinander.

Keiner schafft für sich alleine, sondern alle für ein Ziel. Wer plant einen Betriebsrat zu gründen, sollte das nach seiner Ansicht nicht an die große Glocke hängen. Stattdessen sollte man mit Hilfe von internen Listen die Leute sammeln und persönlich ansprechen, um dann eine Betriebsversammlung auf die Beine stellen zu können.

Betriebsräte machen für Andreas Urban den Unterschied, weil dort die Interessen der Arbeitnehmer optimal vertreten werden.

Denn ohne Betriebsrat, das steht für ihn fest, hätte der Tarifvertrag und die soziale Absicherung mit Weihnachts- und Urlaubsgeld bei Ditzel keine Chance gehabt.

Andreas Urban, 42 Jahre, Betriebsratsvorsitzender und Techniker bei DITZEL Werkzeuge in Schöneck

„ ... sonst jeder für sich alleine kämpft!“



Schon während ihrer Schulzeit schert sich Michaela Heid nicht um die Frage, was denn nun frauentypisch oder –untypisch sei. Nicht viele Mädchen haben damals die Leistungskurse Mathematik und Physik gewählt. Nach ihrer Lehre setzt sie in der Abendschule den Maschinenbautechniker oben drauf. Dort sieht sie sich – mit einer einzigen Kollegin – 60 männlichen Teilnehmern gegenüber. Immer wieder wird sie mit den Vorurteilen bezüglich frauen- und männertypischen Berufen konfrontiert. Diese Trennung will die 36-Jährige unbedingt aufbrechen. Michaela engagiert sich beim Ortsfrauenausschuss der IG

Metall, arbeitet mit bei den Vertrauensleuten in der VAC und wird schließlich in den Betriebsrat gewählt. Sie hat den Wunsch „etwas für andere zu machen“; auf jeden Fall will Michaela auch etwas gegen das Bild von typischen Frauenberufen tun und im Betriebsrat dafür sorgen, dass diese „andere Seite“ vermehrt gesehen wird. Und wer sollte das tun, wenn nicht die Frauen selbst!?

Bei Verhandlungen um die ERA-Einführung (mit dem Entgelt-Rahmenabkommen ERA wurde ein neues System geschaffen, um das Entgelt von Beschäftigten zu ermitteln. Dabei soll die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten beseitigt und deren Entgelt vereinheitlicht werden; Anm.d.Red.) macht Michaela Heid die Erfahrung, wie gerade bei den ungelernten Kolleginnen und Kollegen der Unterschied zwischen Mann und Frau deutlich wird. Während die Kolleginnen in der Regel an Sicht- und Messarbeitsplätze ohne wirkliche Entwicklungschancen eingesetzt werden, findet man die ungelernten Kollegen männertypisch an den Maschinen wieder. Sie haben damit die Möglichkeit nach einigen Jahren als Facharbeiter entlohnt zu werden.

„Keine Angst vor Konflikten“

Bei ERA in der Verhandlungsführung beteiligt zu sein, hat Michaela sehr geprägt und sie in ihrer Entscheidung für die Betriebsratsarbeit auch bestätigt. Natürlich ist diese Arbeit kein Zuckerschlecken. Michaela muss viel Zeit investieren und mit dem Stress und der Belastung ständiger Auseinandersetzungen zu Recht kommen. Dabei geht es

nicht nur um Konflikte mit der Geschäftsleitung. Als nicht freigestellte Betriebsrätin muss sie auch Konflikte mit den ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten in Kauf nehmen, da sie große Teile ihrer Arbeitszeit für die Betriebsratsarbeit aufwendet. So bewegt sie sich immer im Spannungsfeld, gute Arbeit im Betriebsrat und an ihrem Arbeitsplatz machen zu wollen.

Die Anerkennung der KollegInnen, z.B. als kurz vor Weihnachten eine Bonusrückzahlung durchgesetzt wurde, entschädigt allerdings für vieles und ist gleichzeitig Motivation für die Zukunft. Überhaupt ist die richtige Motivation das A und O für einen Betriebsrat, findet Michaela Heid. Überzeugung in der Sache, Diskussionsfreude und keine Angst vor Konflikten – das macht für Michaela eine gute Betriebsrätin aus. Wenn diese dann noch gewerkschaftlich aktiv ist und dort und in der Familie Unterstützung erfährt, kann eigentlich nichts mehr schief gehen. Man hat keinen Zweifel, dass Michaela alle diese Eigenschaften in sich vereint, wenn sie selbstbewusst lächelnd meint: „Den Rest lernt man schon...“.

Michaela Heid (36) ist Betriebsrätin bei der Vacuum-schmelze (VAC) in Hanau. Sie absolvierte bei der VAC ihr Ausbildung zur Physikalaborantin und ergänzte diese später um die Maschinenbautechnikerin. Die VAC ist mit ca. 1.500 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Hanau.

Betriebsräte bestimmen mit...

1. Der Betriebsrat hat Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei:

- Einstellungen
- Versetzungen
- Beurteilungen
- Kündigungen
- Personalplanung
- Berufsbildung
- Berufliche Weiterbildung
- Beschäftigungssicherung

2. Über wichtige Planungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten muss der Betriebsrat informiert werden. Dazu gehören:

- Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderung
- Wirtschaftsausschuss in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten
- Initiativen zur Beschäftigungssicherung

3. Alle Anweisungen des Arbeitgebers, die die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Beschäftigten regeln sollen, sind nur dann wirksam, wenn sie schriftlich mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dazu gehören zum Beispiel:

- Alkoholtest
- Rauchverbot
- Taschenkontrollen
- Krankengespräche

4. Der Betriebsrat hat ein Recht auf Mitbestimmung bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Entlohnungsgrundsätze –soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Dazu gehören unter anderem:

- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Schichtarbeit
- Urlaub
- Auszahlung der Entgelte
- Betriebliche Lohngestaltung
- Festsetzung von Akkord, Prämien und leistungsbezogenen Entgelten

„Ich will gute Ideen auch umsetzen.“

Ein Gespräch mit Daniel Bläser und Tiny Hobbs über Betriebsratsarbeit und Ärger mit dem Chef



Tiny Hobbs: Betriebsrat Deutsche Post AG, Bereich Brief Kreis Offenbach

1996 wurde Tiny Hobbs zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt. Heute vertritt er als freigestellter Betriebsrat die Interessen der rund 700 Beschäftigten im Bereich Brief. Tiny Hobbs ist gleichzeitig Vorsitzender des ver.di Kreisverbandes Offenbach.

Daniel Bläser: Betriebsratsvorsitzender Pressehaus Bintz-Verlag GmbH & Co. KG

Seit rund acht Jahren ist Daniel Bläser Mitglied im Betriebsrat der Zeitungsgruppe Offenbach-Post. Nach seinem Start als Ersatzmitglied ist er mittlerweile drei Jahre freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Die Zeitungsgruppe Offenbach-Post hat rund 250 Beschäftigte.

B_Info: In den nächsten Wochen und Monaten werden in vielen Unternehmen Betriebsräte gewählt. Gibt es einen klassischen Weg in den Betriebsrat?

Bläser: Einen klassischen Weg gibt es nach meiner Erfahrung nicht. Mein Weg in den Betriebsrat war sehr unspektakulär. Ich habe als Drucker in der Zeitungsproduktion gearbeitet. Hier hat mich ein Betriebsrat angesprochen, der vorher selber in der Produktion gearbeitet hat. Da ich schon immer gerne über den Tellerrand geschaut habe und meine Interessen selber in die Hand nehmen wollte, habe ich mich für eine Kandidatur entschieden.

Hobbs: Bei mir war es der Arbeitgeber, der mich in den Betriebsrat gebracht hat. Ich habe mich über immer neue Zumutungen des Arbeitgebers geärgert. Es kam der Punkt, an dem ich mich wehren und gleichzeitig mitgestalten wollte. Der Wunsch nach aktiver Mitgestaltung war mir wichtig. Denn nur „wehren“ ist zu wenig. Über meine Arbeit in der Gewerkschaft bin ich dann zur Kandidatur für den Betriebsrat gekommen.

B_Info: Das Bedürfnis Interessen effektiv zu vertreten – ist dies das wichtigste Motiv für die Arbeit im Betriebsrat?

Hobbs: Ich will gute Ideen auch umsetzen. Das kann ich im Betriebsrat. Wichtig ist dabei auch die Erfahrung zusammen mit Gleichgesinnten einen gemeinsamen Weg zu gehen. Es macht Spaß, wenn man sich gemeinsam für die richtige Sache einsetzen kann. Und die Interessen der Beschäftigten sind für mich die richtige Sache.

Bläser: Als Betriebsrat habe ich kein Helfersyndrom. Ich vertrete die Interessen der Belegschaft. Dazu gehören auch meine Interessen. Die Arbeit als Betriebsrat hat dabei keine sozialromantische Seite. Auf meinem Schreibtisch landen alle möglichen Probleme von der drohenden Kündigung über das Essen in der Kantine bis hin zum zu rauen Klopapier.

Hobbs: Das stimmt. Aber gerade wenn man mit vollem Ein-

satz dabei ist, ist es wichtig auch mal ‚Nein‘ zu sagen und den Betriebsrat auf der Arbeit zu lassen, damit der Kopf für andere Dinge frei ist. Wenn ich nachts aufwache und Themen aus dem Betrieb im Kopf habe merke ich, dass ich auch auf mich achten muss. Manchmal fällt diese Abgrenzung schwer.

B_Info: Klingt anstrengend. Welchen Rückhalt braucht denn ein Betriebsrat, damit er seinen Job gut machen kann?

Bläser: Ohne den Rückhalt meiner Familie und die Unterstützung der Gewerkschaft könnte ich den Job so nicht machen. Im ersten Urlaub nach meiner Wahl mussten meine Frau und meine Kinder einiges aushalten. Ich hatte eigentlich die ganze Zeit Zeitschriften und Bücher rund ums Thema Arbeitsrecht in der Hand. Sie mögen mich aber trotzdem noch.

Hobbs: So was kenne ich auch. Und zur Bedeutung der Gewerkschaft kann ich nur sagen, dass ein Betriebsrat ohne Gewerkschaft im Rücken immer erpressbar ist. Nur beim funktionierenden Zusammenspiel von Betriebsräten und Gewerkschaften kommen gute Sachen für die Beschäftigten raus.

B_Info: Was sind denn Beispiele aus der Praxis, wenn es um gute Sachen für die Beschäftigten geht?

Bläser: Wir haben als Betriebsrat zum Beispiel dafür gesorgt, dass eine Tochterfirma in den Betrieb integriert wurde und die Beschäftigten damit unsere Beschäftigungsstandards und einen Betriebsrat als Ansprechpartner bekommen haben. Für die Kolleginnen und Kollegen war das ein echter Gewinn.

Hobbs: Ich würde Erfolge meiner Arbeit allgemeiner beschreiben. Ich freue mich zum Beispiel, wenn ich durch meine Beratung erfolgreiche Hilfe zur Selbsthilfe geleistet habe. Es ist doch klasse, wenn ich die Kolleginnen und

Kollegen dabei unterstützen kann, dass sie sich am Ende selber helfen können. Da sehe ich mich dann eher als Berater und Begleiter bei Problemen. Denn die Leute müssen sehen, dass es ohne ihr Engagement nicht geht. Ein Betriebsrat ohne Rückhalt in der Belegschaft ist eine lahme Ente.

B_Info: Erfolge für Betriebsräte gibt es oft nur in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Wie sieht denn das Verhältnis zum Arbeitgeber aus?

Bläser: Beim ersten längeren Gespräch gab es noch Schreie. So was muss man dann mal aushalten. Aber mittlerweile hat sich das Verhältnis gebessert. Nach einer Phase des Abklopfens begegnen wir uns jetzt auf Augenhöhe. Als Betriebsrat muss man den Chef aber auch mal Chef sein lassen, sonst hat er keinen Spaß mehr. Und dann wird es für den Betriebsrat nicht leichter.

B_Info: Konflikte sind nicht immer leicht. Verändert einen da die Arbeit als Betriebsrat auch?

Bläser: Konfliktscheue Menschen werden sich als Betriebsrat sicher öfter mal Unwohl fühlen. Man kann aber lernen Konflikte als normalen Teil des Lebens zu akzeptieren. Erzielte Erfolge gehören ja genauso zum Alltag und wiegen Unangenehmes wieder auf. Veränderungen habe ich im positiven Sinne oft erlebt, Kenntniserweiterung ist immer eine Bereicherung. Neben neu erworbenem Wissen sind auch die gewonnenen Erfahrungen im Bereich Gesprächsführung wertvoll.

Hobbs: Ich gehe auch nach fast 14 Jahren als Betriebsrat jeden Tag als Briefträger in den Betrieb. Wenn ich mich als Betriebsrat von der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen entferne, mache ich keinen guten Job. Wenn mir das passiert, ist es Zeit als Betriebsrat aufzuhören.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Frank Herrmann

Herausgeber:
DGB-Region Südosthessen
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel.: 06181 – 24216
Fax: 06181-257761
Mail: hanau@dgb.de
www.suedosthessen.dgb.de

Redaktion:
Fritz Damschen, Alexandre da Silva

Gestaltung:
www.part-im-internet.de

Erscheinungsdatum:
März 2010

Titelbild:
Alexandra Lechner (BFF)

DGB Büro Offenbach
Bieberer Str. 39
63065 Offenbach
Tel.: 069 / 81 80 71
Fax: 069 / 81 80 72
Mail: Offenbach@dgb.de

DGB Büro Fulda
Heinrichstr. 79
36037 Fulda
Tel.: 0661 / 86 00 - 0
Fax: 0661 / 86 00 - 30
Mail: Fulda@dgb.de

IGM Büro Hanau
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel.: 06181/92020
Fax: 0 61 81/92 02 50
Mail: hanau@igmetall.de

IGM Büro Offenbach
Berliner Str. 220-224
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069/8297900
Fax: 069/885184
Mail: Offenbach@igmetall.de

ver.di Büro Offenbach:
Bieberer Straße 39
63065 Offenbach/M.
Tel. 069 / 25 69-0
Fax 069 / 25 69-24 09
Mail: bz.ffm-region@verdi.de

ver.di Büro Frankfurt
Wilhelm-Leuschner-Str. 69/77
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 25 69 0
Fax.: 069 - 25 69 20 99
Mail: bz.ffm-region@verdi.de

ARBEITSGESUNDHEIT

BETRIEBSRÄTE MACHEN DEN UNTERSCHIED

DGB

STIMMT
BETRIEBSRATSWAHLEN