

# BLICKWINKEL



Informationen und Eindrücke der Betriebsrats-Liste 1 Juli 2015

## „Klare“ Klarstellung??

Lange haben wir überlegt, ob wir auf die „persönliche“ Klarstellung von unserem Betriebsratsvorsitzenden Hans-Jörg Ziegler eingehen sollen. Eigentlich wollten wir uns das stilvoll verkneifen. Aber, viele Kolleginnen und Kollegen haben uns darauf angesprochen und erwarten eine Stellungnahme. Warum erst jetzt? Ganz einfach: Herr Ziegler macht seine persönlichen Klarstellungen in der Arbeitszeit und wir schreiben unseren Blickwinkel in der Freizeit.

Wir denken, dass es ein Betriebsratsvorsitzender als ein Geschenk ansehen sollte, wenn sich Kolleginnen und Kollegen in einer Betriebsversammlung zu Wort melden. Wenn diese sich dann auch an das Rednerpult stellen wollen, um damit für alle sichtbar zu sein, dann sollte man dem mit Respekt begegnen und nicht einfach das Mikrofon abstellen.

Die erwähnte strikte Einhaltung der Tagesordnung wurde zum wiederholten Male, mit einer Pause vor dem Redebeitrag der IG Metall, von unserem Betriebsratsvorsitzenden missachtet. Nach dem Motto „ich mach´ mir die Welt, wie sie mir gefällt“ und „es wird schon niemandem auffallen“.

Dann der S-Bahn-Skandal: Klar ist, Betriebsräte unterliegen laut Betriebsverfassungsgesetz der Schweigepflicht. Wenn Herr Ziegler schon derartige Vorwürfe macht - der zudem in Winnenden wohnt und somit auch keine S-Bahn fährt - dann bitte gleich „Ross und Reiter“ nennen und nicht alle Welt unter Generalverdacht stellen.

Schade ist, dass Herr Ziegler in seiner ominösen Klarstellung auf keine der Fragen von den Mitarbeitern eingegangen ist.

Wir fragen uns: Kommt da noch was?

Und, Hand auf´s Herz Herr Ziegler: Wie vielen Betriebsversammlungen haben Sie bereits beigesehen, dass Sie behaupten können, dass alle Betriebsräte dieser Welt es so tun wie Sie? Nur zur Erinnerung. Sie haben vor dem Landesarbeitsgericht einen Rechtsstreit verloren, weil Sie der Meinung sind, dass Betriebsversammlungen solcher Art nicht notwendig sind. Zwei Betriebsversammlungen wurden in Winnenden jetzt abgehalten und die letzte hat nicht gerade zur positiven Gemütsänderung der Belegschaft beigetragen.

Aus unserem Blickwinkel hat Herr Ziegler seine Aufgabe als Vorsitzender des Betriebsrates noch immer nicht verstanden. Wir fragen uns, von wem er sich beraten lässt. Sein Gremium ist es auf jeden Fall nicht. Wir würden gerne, aber werden ignoriert. Matthias Fuchs bietet sich an, aber viele Betriebsräte verstehen nicht, dass er und sein Team uns unterstützen kann und will.

Ihr fragt euch sicher, warum wir dies Herrn Ziegler nicht persönlich sagen?! Er will es gar nicht hören und wissen - leider. In keiner Sitzung nach der Betriebsversammlung wurde über die Ereignisse gesprochen, geschweige denn ernsthaft diskutiert.

Klarstellung → Topsites - Betriebsrat  
- Winnenden - Archiv

### Laut gedacht ...

*Wie eine Monstranz trägt der Betriebsratsvorsitzende Herr Ziegler eine Botschaft immer wieder vor (sich her): „Wir brauchen keine dritte Macht“. Gemeint ist die IG Metall. Erst mal denkt man sich als Gewerkschafter... „Okay – er hält die IG Metall für eine mächtige Organisation – gut so.“*

*Als zweites fragt man sich, wer wohl die anderen Mächte bei Kärcher sind. Vermutlich das Unternehmen, repräsentiert durch sein Topmanagement. Und wahrscheinlich der Betriebsrat, mit seinem Vorsitzenden Herrn Ziegler an der Spitze.*

*Ich denke nicht in solchen Kategorien. Vielmehr sollte es uns um das gehen, wofür wir gewählt wurden; um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und um einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen des Unternehmens und den Interessen der Belegschaft.*

*Hierbei sind Betriebsräte die mit Gewerkschaften zusammenarbeiten erwiesenermaßen erfolgreicher. Mir geht es um die Menschen und nicht um Macht.*

*Bis bald, Matthias Fuchs.*

# Ist der „Attraktive Arbeitgeber“ besser als ERA?

Das neue Kärcherentgeltsystem (AAG) soll besser werden als ERA, so der Betriebsratsvorsitzende auf der letzten Betriebsversammlung.

Was das konkret bedeutet, wird bis heute offen gelassen.

Geht es um bessere Verständlichkeit? Oder um größere Transparenz? Oder geht es zu unser aller Freude um mehr Einkommen, als beim Entgelt-rahmenabkommen der IG Metall?

Wenn es um die Höhe der Einkommen geht, dann muss noch einiges aufgeholt werden, um das Niveau eines vergleichbaren tarifgebundenen Unternehmens zu erreichen. Wenn das die Zielsetzung ist, dann soll der Betriebsrat doch beschließen und offenlegen, um wieviel Prozent die Ausgaben für das Personal steigen. Das wäre ein guter Schritt hin zu mehr **Transparenz**.

**Verständlichkeit** und **Transparenz** eines Entgeltsystems lassen sich nicht einfach messen. Wir sind aber mit vielen Beschäftigten der Meinung, dass es besser gewesen wäre, die Zuordnung zu Funktionstypen erst dann vorzunehmen, wenn man weiß, welches Entgelt sich dahinter verbirgt.

Ein Entgeltsystem ist am Ende nur dann gut wenn es von den Beschäftigten als gerecht empfunden wird.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM Ruhr-Universität Bochum sagt hierzu:

*„Als nach außen sichtbare Wertschätzung muss Entgelt über den subjektiven Vergleich mit anderen Kollegen der Arbeitsumgebung vor allem als gerecht empfunden werden. Wenn die Gerechtigkeit von Beschäftigten im Zuge von Arbeitsplatzbeschreibungen, Einstufung und Eingruppierung*

*angezweifelt wird, können das soziale Gefüge und damit auch die produktive Kultur eines Unternehmens schweren Schaden nehmen.“*

Mittlerweile wurde uns mit der Information zur Betriebsratkonferenz mitgeteilt, dass unsere Kärcher-Funktionsstruktur gegenüber der Vergütungsstruktur des ERA-Tarifvertrags überprüft wurde. Zitat: "Erstes Fazit ist - unsere KÄRCHER-Funktionsstruktur ist vergleichbar". Was aber heißt das genau? Inwieweit sind die Systeme vergleichbar und wo unterscheiden sie sich?

Beide Systeme haben gemeinsam, dass der Wert einer Arbeitsaufgabe anhand von bestimmten Bewertungsmerkmalen ermittelt wird. Die Bewertungsmerkmale des AAG sind mit den Merkmalen von ERA vergleichbar. Somit kann analysiert werden, wie unsere Funktionsfamilien in ERA eingestuft wären.

Hier endet aber auch schon die Vergleichbarkeit. Schauen Sie sich unsere Gegenüberstellung an.

Der bedeutendste Unterschied sei hier herausgestellt:

Beim AAG wird nach den überwiegenden Aufgaben eingruppiert, höherwertige Teilaufgaben können damit in der Arbeitsaufgabe enthalten sein, werden aber nicht entlohnt.

Bei ERA werden alle wertigkeitsprägenden Tätigkeiten bewertet und dies auch unabhängig von der ausgeübten Dauer.

Attraktiver Arbeitgeber - Kärcher	Entgeltrahmenabkommen IG Metall
Vorgegebene Funktionsstruktur - die jeweilige Arbeitsaufgabe wird einer passenden Funktionsfamilie zugeordnet.	Kein vorgegebenes Raster - jede Arbeitsaufgabe wird in Teilaufgaben und Tätigkeiten anhand vorgegebener Merkmale analysiert.
Zuordnung nach den überwiegenden Aufgaben - unterschiedliche Ausprägungen und nicht ständig ausgeübte Teilaufgaben werden <u>nicht</u> berücksichtigt.	Alle Teilaufgaben werden berücksichtigt - somit ist die Analyse detaillierter und exakter.
Es wird grundsätzlich in vier Funktionstypen klassifiziert (Basisfachkraft, Fachkraft ...).	Keine Klassifizierung - alle Funktionen werden nach demselben Verfahren bewertet.
Levelbeschreibungen sind teilweise wenig verbindlich formuliert.	Merkmalsbeschreibungen sind mehrstufig und verbindlich formuliert.
Erstzuordnung erfolgt, bevor das Gesamtsystem vollständig ausgearbeitet und bekannt ist.	Anwendung erst nach Abschluss des Entgelttarifvertrags.

## Kaum zu glauben...

Wie ihr zum Teil wisst, hat unsere Kollegin Hessel eine Anordnung zur Dienstreise nach Hong Kong erhalten, obwohl dem Unternehmen, ihren Vorgesetzten wie auch dem Betriebsarzt ein Attest zur Reiseunfähigkeit vorliegt. Das Attest wurde ignoriert. Allein der Betriebsarzt hat seine Bedenken geäußert.

Ein Reiseversuch wurde von ihr - aus Angst vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen - unternommen, jedoch auf Grund ihrer Erkrankung am Flughafen Frankfurt abgebrochen.

Daraufhin hat Bianka Hessel wieder einmal zwei Abmahnungen erhalten. In beiden Abmahnungen wird das Attest nicht erwähnt. Schikane? Kärcherkultur? Für uns jedenfalls desaströs.

Zudem musste die Kollegin Hessel gegen eine Gehaltskürzung gerichtlich vorgehen.

Kärcher hatte Bianka Entgelt abgezogen, weil sie im Sommer 2014 bis zu 90 Prozent ihrer Arbeitszeit für Betriebsratsarbeiten genutzt hat. Triviale Begründung: Frau Hessel war für Betriebsratsarbeit nicht freigestellt.

Und so stand im Juli wieder ein Arbeitsgerichtstermin an. Das erstinstanzliche Urteil legt dem Unternehmen auf, das einbehaltene Entgelt nachzuzahlen. Wir dürfen gespannt sein: Geht Kärcher in Berufung oder lernt man den respektvollen Umgang mit Menschen und der Betriebsverfassung?

**Wir würden uns freuen, wenn sich Kärcher lernwillig zeigt.**

## Hätten Sie´s gewusst?

Durch das *Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf*, das am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, können Beschäftigte nun nicht nur für sechs Monate vollständig oder teilweise aus dem Job aussteigen, sondern haben auch einen Rechtsanspruch auf eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten Familienpflegezeit bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden.

### 10-tägige Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung

Bisher konnten Beschäftigte eine zehntägige Auszeit von der Arbeit nehmen, wenn sie kurzfristig eine neue Pflegesituation für einen nahen Angehörigen organisieren müssen.

**Neu** ist, dass Sie für einen pflegebedürftigen Angehörigen für bis zu zehn Arbeitstage Anspruch auf eine Lohnersatzleistung haben. Dies ist bei der Pflegeversicherung ihres Angehörigen zu beantragen.

### Sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz, mit zinslosem Darlehen

Beschäftigte, die sich nach dem Pflegezeitgesetz für eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung entscheiden, haben mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Dieses Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts können sie direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab.

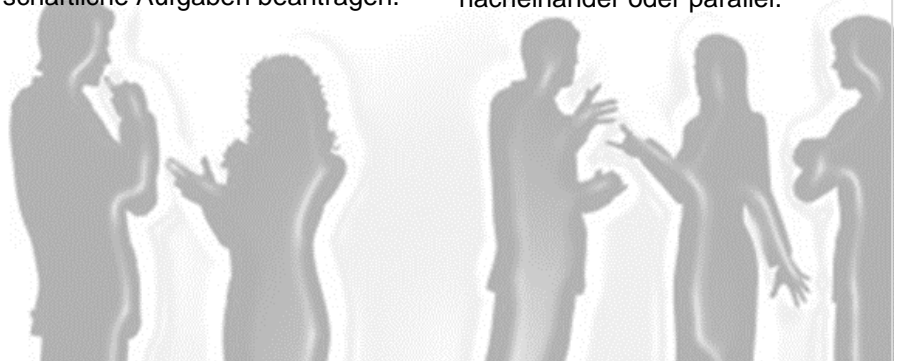
### Rechtsanspruch gilt für die Pflege von nahen Angehörigen

Der Rechtsanspruch auf Fernbleiben von der Arbeit wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und auf alle Freistellungen besteht für "nahe Angehörige". Dies beinhaltet nicht nur die Pflege von Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten oder Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, sondern gilt auch für Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie für Partner in lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften. Auch Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie Schwieger- und Enkelkinder sind als nahe Angehörige anzusehen.

Neben der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung wird auch die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes einbezogen. Dies gilt auch für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

### Möglichkeiten für längere Pflegezeiten

Die Gesamtdauer aller Freistellungsmöglichkeiten beträgt zusammen höchstens 24 Monate. Es ist auch möglich, dass sich mehrere Angehörige die Pflege teilen - nacheinander oder parallel.



# Abmahnungen

Es mehrt sich die Zahl der Kolleginnen und Kollegen die auf uns zukommen, weil sie von uns persönlich vertreten werden wollen. Zum Teil auch bei personellen Einzelmaßnahmen wie Abmahnungen.

Es scheint in „Mode“ gekommen zu sein, dass gleich zwei Abmahnungen auf einen Schlag überreicht werden.

Will man wirklich abmahnen und zurechtweisen? Oder will man einschüchtern oder sogar verängstigen?

Die uns vorliegenden Abmahnungen sind oft fragwürdig in ihrer Aussagekraft. Von einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ist in den wenigsten Fällen die Rede.

Der Betriebsrat wird nicht automatisch über erteilte Abmahnungen informiert.

Deshalb meldet euch bitte direkt bei uns. Wenn ihr Fragen habt und Unterstützung wollt, seid ihr nicht alleine.

**Wir sind für euch da.**

## **Wann ist eine Abmahnung wirklich wirksam?**

Es muss ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen. Hierbei ist es gleichgültig, ob es sich um eine Verletzung der Arbeitspflicht oder um die Nichtbeachtung einer vertraglichen Nebenpflicht handelt. Eine Abmahnung ist nur wirksam, wenn die bemängelte Pflichtverletzung deutlich hervorgeht: Das Fehlverhalten des Betroffenen muss detailliert – einschließlich Orts- und Zeitangabe bzw. beteiligter Personen – geschildert werden. Der Beschäftigte muss genau erkennen können, was er falsch gemacht und wie er sich künftig zu verhalten hat. Der Betroffene muss zu vertragsgetreuem Verhalten aufgefordert werden. Für den Wiederholungsfall des Pflichtverstoßes muss die Kündigungsandrohung deutlich zum Ausdruck kommen.

## **Zur Verhältnismäßigkeit der Abmahnung**

Nur ein schwerwiegendes Fehlverhalten rechtfertigt eine

Abmahnung. Unverhältnismäßig ist eine Abmahnung dann, wenn diese dem abgemahnten Beschäftigten große Nachteile zufügt, obwohl andere, weniger drastische Maßnahmen ausgereicht hätten. Das Abmahnen von Kleinigkeiten ist daher nicht verhältnismäßig

(BAG-Urteil v. 30.05.1996).

## **Die Gegendarstellung**

Eine Gegendarstellung ist sinnvoll, wenn der abgemahnte Vorwurf nicht stimmt und der/die Betroffene seine/ihre Sicht des Vorgangs schildern will. Beim Abgeben der Gegendarstellung ist es wichtig, sich vom Vorgesetzten bestätigen lassen, dass er die Erklärung zur Personalakte genommen hat. Der/die Beschäftigte kann über die Gegendarstellung hinaus die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Eine rechtmäßige Abmahnung kann man jedoch nicht entfernen lassen. Sie ist bis zu drei Jahre wirksam. Danach wird sie gelöscht und gilt als wirkungslos.

