



„Armes Deutschland“ oder: Wie weit dürfen Betriebsführungen und Betriebsräte noch gehen?

Was muss eigentlich noch passieren, bevor sich Arbeitnehmer zur Wehr setzen? Wie weit können Betriebsführungen und Betriebsräte noch gehen, bevor sie rechtlich belangt werden?

Wir bekommen auffällig viele Hilferufe von Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht nur ungerecht behandelt fühlen, sondern tatsächlich ungerecht behandelt werden.

Wir betiteln es nicht mit dem oft zitierten Schlagwort „Mobbing“, können aber auch kaum noch Unterschiede erkennen, die bestimmte Handlungen sowohl von Betriebsführungen als auch von Betriebsräten rechtfertigen würden.

Häufig ist bei beiden Positionen völlig gesetzwidriges Handeln zu erkennen und nachzuweisen.

Uns liegen unsinnige Schreiben vor, mit denen Betriebsführungen Abmahnungen von Arbeitnehmern begründen. In vielen Fällen besteht gar keine Verbindung zu arbeitsrechtlichen und arbeitsvertragsrechtlichen Pflichten. Die Begründungen beruhen oft auf Verhaltensweisen, die Mitarbeiter in ihrer Freizeit und somit außerhalb des Arbeitsrechts an den Tag legen und die auch nicht im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen oder das Ansehen des Betriebs in der Öffentlichkeit schädigen können. Viele Arbeitgeber schießen hier mit aller Macht über die Grenzen ihrer Zuständigkeit und des Direktionsrechts hinaus. Die häufige Folge, dass die Betroffenen dadurch psychisch erkranken, was den Betrieben dann wirtschaftlich durch lange Ausfallzeiten schadet, nutzt man schamlos aus, um verhaltensbedingte Kündigungen auszusprechen. Hier ist schon Methode zu vermuten. Nicht immer sind die Auswirkungen so krass, aber es gibt sie und dagegen müssen sich die Arbeitnehmer wehren. Ein weiterer Punkt scheint es zu sein, dass es Persönlichkeiten in den Betriebsführungen gibt, die fachlich unzureichend mit Gesetzgebungen vertraut sind. Häufig ist zu erkennen, dass man mit gesetzlichen Vorgaben argumentiert und arbeitet, die schön längst überarbeitet und abgeändert wurden oder gar entfallen sind.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer bekommt eine Abmahnung, die sich auf den §12 der BO-Kraft stützt. Er hat rechtlich gesehen keine Abmahnung bekommen, weil es den zitierten Paragraphen seit mehreren Jahren (2007) gar nicht mehr gibt. Die Abmahnung wird trotzdem in der Personalakte abgeheftet, da man nicht weiß dass es die Grundlage dieser Disziplinarmaßnahme nicht gibt. Wir raten dazu, bei disziplinarischen Maßnahmen, nichts zu unterschreiben und sich einem Fachanwalt anzuvertrauen, der dann rechtlich gegen diesen Unsinn vorgeht.

Aber nicht nur einige Arbeitgeber sind als „Schwarze Schafe“ zu bezeichnen, es sind leider auch immer mehr Betriebsräte, die dazu gehören. Sie widersetzen sich ihren Amtspflichten, indem sie das BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) gar nicht oder nur teilweise umsetzen. Es kommt sogar vor, dass Betriebsräte, die schließlich Arbeitnehmervertreter sein sollen (selten sind), Aushänge ans „Schwarze Brett“ heften, die eine Gleichbehandlung der Mitarbeiter ausschließen und sich gegen die vertrauensvolle Zusammenarbeit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften stellen. Solche hirnlosen Typen fordern dazu auf, dass Mitglieder einer anderen Gewerkschaft als die, in der sie selbst Mitglied sind, freiwillig die tarifvertraglichen Lohnerhöhungen ans Unternehmen zurück zahlen sollen, weil es ihnen nicht zustehen würde. Diese Betriebsräte müssen als Arbeitnehmerverräter rechtlich belangt werden, weil sie nicht in der Lage sind, ihr Amt als Arbeitnehmervertreter „zum Wohle der Mitarbeiter“ und unvoreingenommen auszuüben. Sie verstoßen gegen das GG (Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland), das BetrVG, das AGG und auf jeden Fall gegen ihre Amtspflichten. Diese Art von Betriebsräten müssen ohne Gnade rechtlich belangt und richterlich verurteilt werden, was über richterliche Abmahnungen bis zur Amtsenthebung führen kann und sollte.

Egal wer euch Schaden zufügen will, Ihr müsst handeln, sonst breitet sich der Virus „Größenwahn“ unaufhaltsam aus.

Team Stadtbusfahrer.de wünscht GUTE FAHRT!