

infopost Altenpflege

Ausgabe 8 · Januar 2018

So kann es weitergehen!

Viele Beschäftigte in der Altenpflege machten sich am Buß- und Betttag gemeinsam mit ver.di stark für mehr Personal.

Der Buß- und Betttag ist der ver.di-Aktionstag für die Altenpflege. ver.di hatte für den 22. November 2017 bundesweit zu betrieblichen Aktionen aufgerufen, um auf die alarmierende Situation in den Altenpflegeeinrichtungen aufmerksam zu machen. Dieser Tag wurde bewusst ausgesucht. Um die Arbeitgeber finanziell zu entlasten, wurde vor mehr als 20 Jahren der Buß- und Betttag als Feiertag in den meisten Bundesländern, bis auf Sachsen, gestrichen. Damit wurde der Arbeitgeberanteil zur neu geschaffenen Pflegeversicherung ausgeglichen. Jede/r, der am Buß- und Betttag arbeitet, tut dies also, um die Pflege zu finanzieren.

Viele Kolleginnen und Kollegen schlossen sich dem Protest an und zeigten mit kreativen Aktionen Gesicht für bessere Arbeits- und Pflegebedingungen. Das ist auch dringend nötig! Denn gute Pflege braucht genügend Personal. Doch



Foto: ver.di



AWO-Seniorenzentrum Recklinghausen

genau daran fehlt es. Aufgrund der schlechten Bedingungen in der Altenpflege gehen viele Kolleginnen und Kollegen heute schon auf dem Zahnfleisch und viele von ihnen werden krank. Die Arbeitsbedingungen müssen endlich so werden, dass es möglich ist, auch in Vollzeit gesund bis zur Rente in diesem tollen und verantwortungsvollen Beruf tätig zu sein. Dafür machte sich am Buß- und

Betttag eine Vielzahl Kolleginnen und Kollegen stark.

Bundesweit fotografierten sich Menschen mit ihren Forderungen und symbolisierten mit einer virtuellen Menschenkette einerseits ihren Protest gegen die Zustände in der Pflege und andererseits ihren Zusammenhalt und ihre Solidarität. Doch damit nicht genug. Mancher-

orts, wie in Moers, beteiligten sich so viele Menschen an dem Protest, dass ganze Pflegeeinrichtungen mit einer Menschenkette umsäumt wurden, um diese symbolisch vor den schlechten Bedingungen zu schützen. Oft beteiligten sich auch Angehörige und lokale Politiker/innen an den Aktionen. An einigen Orten, wie in Viersen kam es zu Demonstrationen und viele Menschen zeigten sich solidarisch. Ein starkes Zeichen!

Gut, dass so viele mitgemacht haben. Gut, dass immer mehr erkennen: Gemeinsam sind wir stark für bessere Bedingungen in der Altenpflege!

Fotos der Aktionen findet Ihr auf altenpflege.verdi.de oder auf Facebook unter „Altenpflege in Bewegung“. Um die Politik an ihre Wahlversprechen zu erinnern, wurden die Aktionsfotos zudem von ver.di-Aktiven am 23. Januar 2018 an CDU-Minister Gröhe und SPD-Ministerin Barley übergeben. ●

Matthias Gruß

Mehr Fotos vom Aktionstag unter: www.bitly.com/A-PFLEG-kette

Foto: Hajo Schneider



AWO-Seniorenzentrum Moers

Foto: Ulia Rakowski



Grete-Fährmann-Seniorenzentrum Herne



Vitanas GmbH

„Wolf im Schafspelz?“

Die Vitanas GmbH hat einen neuen Eigentümer, den US-Finanzinvestor Oaktree. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Harald Hahne über dessen Pläne, das Pflegeunternehmen attraktiv für den Verkauf zu machen.

Der US-Finanzinvestor Oaktree hat im Sommer 2017 die Vitanas gekauft. Macht sich dies im Arbeitsalltag bereits bemerkbar?

In den Einrichtungen mischt sich derzeit Aufbruchsstimmung mit Unsicherheit. Der Investor sagt ganz offen, dass man fünf bis sieben Jahre im Unternehmen bleiben wolle, um es dann gewinnbringend zu verkaufen. Wir spüren schon jetzt sehr deutlich, dass da ein neuer Betreiber ist. Das Controlling ist sehr viel strenger. Im Moment werden die einzelnen Betriebsstätten auf ihre Wirtschaftlichkeit geprüft.

Warum die Aufbruchsstimmung?

Versprochen werden jetzt erst einmal mehr Fachkräfte und ein florierendes Unternehmen. Aus unserer Sicht hatte der alte Betreiber das Unternehmen ausgeblutet. Daher finden wir den Plan, das Unternehmen

Hintergrund

Spekulationsobjekt Pflege

ver.di warnt davor, dass die Altenpflege zunehmend zum Spekulationsobjekt von Finanzinvestoren und Großkonzernen wird. Der Anteil privatwirtschaftlicher Betriebe stieg zwischen 1999 und 2015 von 43,7 auf 52,3 Prozent. Tendenz steigend. Zuletzt haben insbesondere Finanzinvestoren und ausländische Großkonzerne die Pflege als Profitquelle entdeckt. So geschehen bei der Pflegeheimkette Vitanas, die im Sommer von der US-Investmentgesellschaft Oaktree aufgekauft wurde. Beschäftigte und pflegebedürftige Menschen haben das Nachsehen.

Die Methoden der renditegetriebenen privaten Konzerne setzen auch öffentliche und freigemeinnützige Träger unter Druck und wirken sich so negativ auf die gesamte Branche aus. „Es ist unverantwortlich, die Pflege Finanzinvestoren auszuliefern“, sagt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. „Sie setzen alles daran, den Wert ihrer Investments durch aggressive Expansion und Kostensenkung zu steigern.“

wieder ans Laufen zu bringen, erst einmal gut. Was das für uns Beschäftigte bedeutet, werden wir sehen müssen. Hinterher sind wir wohl schlauer.

In welcher Situation war die Vitanas vor dem Verkauf?

Die Marktfähigkeit des Unternehmens war aus unserer Sicht in Frage gestellt. Unser Lohnniveau liegt an unterster Stelle. Da muss sich etwas tun, damit wir überhaupt neues Personal bekommen.

Wie sieht der Betriebsrat die neue Lage?

Unser GBR und unsere 24 Betriebsräte trauen dem „Wolf im Schafspelz“ nicht ganz. Grundsätzlich sind wir offen für Veränderungen, warten jetzt aber auch auf tatsächliche Verbesserungen in den Betriebsstätten. Die angestrebten Veränderungen und die speziell darauf ausgerichteten Projekte sind ambitioniert. Gespart wird in der Pflege leider immer zuerst am Personal. Daher hoffen wir, dass die Verände-

rungen verträglich sein werden für die Belegschaft. Ein Desaster wäre, wenn Oaktree nur an unseren Grundstücken interessiert ist und uns zerschlagen wird.

Wie geht man als Belegschaft und Betriebsrat mit einer solchen Situation um?

Wir hatten im Vorfeld öffentlich gegen den Verkauf protestiert. Denn wir sind überzeugt davon, dass Pflege grundsätzlich nicht in private Hände gehört. Wo es um Maximalprofit geht, sind die Leidtragenden die Arbeitnehmer/innen und die Bewohner/innen. Aber man kann sich ja seinen Besitzer nicht aussuchen. Also müssen wir mit der Situation jetzt umgehen. Und da ist ein florierendes Unternehmen für uns Beschäftigte besser, als ein marodes. Also pflegen wir jetzt den direkten Austausch mit der Geschäftsführung, um für uns das Beste rauszuholen. Zugleich aber versuchen wir, möglichst viele Betriebsvereinbarungen abzuschließen, um Pflöcke im Umgang mit der Belegschaft einzuschlagen. Und wir werben Mitglieder für ver.di, um möglichst bald einen Tarifvertrag abschließen zu können. ●

Fragen: Uta von Schrenk

Wort halten, Frau Merkel!

Noch im Herbst hatte die Bundeskanzlerin versprochen, die Pflege zur Chefsache zu machen. Gut so, wir werden Frau Merkel immer und immer wieder an ihr Versprechen erinnern. Solange, bis es in der Altenpflege gute Arbeitsbedingungen gibt. Diese gesellschaftlich wichtige und oft sehr fordernde Arbeit muss anständig bezahlt werden. Und auch sonst, müssen die Bedingungen stimmen: 30 Tage Urlaub und Zusatzurlaube bei Schichtarbeit müssen zur Regel werden. Noch ist

das die Ausnahme. Und es braucht dringend mehr Personal. Das ist wichtig, damit die Gesundheit der Beschäftigten nicht durch täglichen Dauerstress leidet. Für eine gute Versorgung muss sich die Personalausstattung am Pflegebedarf der Bewohner/innen bzw. Pflegebedürftigen ausrichten. Wir haben klare Erwartungen an die künftige Bundesregierung: Ein Sofortprogramm muss her für mehr Personal. Es braucht dann zügig eine verbindliche und bundeseinheitliche

Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen. Und es muss verhindert werden, dass die Altenpflege zunehmend in die Hände von Finanzinvestoren und deren Profitinteressen fällt. Die privaten Konzerne versuchen gerade mit einem durchschaubaren Manöver ihr angeschlagenes Image zu polieren. Statt mit ver.di einen Tarifvertrag abzuschließen, versucht der private Arbeitgeberverband bpa mit der Nachricht zu punkten, dass er künftig einseitig Richtlinien für Arbeitsverträge vorgeben will. Damit soll offensichtlich bei der Politik der Eindruck erweckt werden, man werde die Arbeitsbedingungen grundlegend ver-

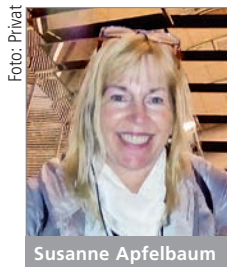
bessern. Doch die Regelungen bleiben in allen Belangen weit hinter dem zurück, was tariflich für öffentliche Arbeitgeber geregelt ist. Im Vergleich dazu würden Pflegekräfte bei den Privaten im Schnitt langfristig noch immer zwischen 20 und 30 Prozent weniger verdienen und jährlich etwa zwischen 130 und 150 Stunden mehr arbeiten. Am Ende werden nur gute Tarifverträge helfen. Gut, dass sich auch in der Altenpflege zunehmend die Erkenntnis durchsetzt: Die Gewerkschaft macht uns stark! ●

Sylvia Bühler

Erfahrungsbericht

„Arbeit im Akkord ist unser Alltag“

Susanne Apfelbaum ist Altenpflegefachkraft und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Sie hat in Briefen an die Politik und in Radiointerviews auf das Pflegedesaster aufmerksam gemacht. Hier berichtet sie aus ihrem Arbeitsalltag.



Am meisten fehlt mir Zeit in meinem Arbeitsalltag. Der Druck ist so exorbitant hoch auf uns Pflegekräfte! Ich arbeite in einem offenen Wohnbereich mit dementen Bewohner/innen. Wir sind größtenteils zu dritt, davon zeitweise eine Auszubildende. Ich komme morgens um sechs zum Dienst, es folgt eine kurze Übergabe. Um 8 Uhr muss eine von uns das Frühstück machen, Kaffee und Tee kochen, Brote schmieren, mundgerecht zerteilen. Dabei müssten wir das als Fachkräfte gar nicht. Diese Kollegin fällt also eine ganze Zeit als dritte Kraft für die Pflege aus. Um Menschen zu mobilisieren oder aktivieren, brauche ich aber Zeit. Ich muss jeden einzelnen Schritt beim Aufstehen anleiten, vom Aufsetzen bis zum Schuh anziehen. Das geht mit dementen Menschen nur in Ruhe. Wenn ich mich aber nicht beeile, müssen die anderen Kolleg/innen darunter leiden. Ich stehe also jeden Tag vor einem Gewissens-

konflikt, habe immer die Uhr im Nacken. Neben der eigentlichen Pflege, neben Medikamente, Essen und Getränke verteilen, Anrufe entgegennehmen, Betten beziehen und Wäsche auffüllen, bleibt uns nichts anderes übrig, als dass wir etwas reinigen und am Wochenende sogar den Müll entsorgen – obwohl das nicht zu unserem Berufsbild gehört. Weil wir oftmals ohne Pause arbeiten und einspringen müssen, fallen regelmäßig Kolleg/innen aus. Was, wenn es einen Notfall gibt? Arbeit im Akkord ist unser Alltag.

Dem Arbeitgeber ist das durchaus bekannt. Aber der verweist auf die Politik und schiebt die Verantwortung ab. Das ist auch der Grund, warum ich nun an die Öffentlichkeit gegangen bin. Ich glaube, dies und sich gemeinsam als Beschäftigte zur Wehr zu setzen, sind die Möglichkeiten, etwas zu bewegen. Uns allen

muss klar sein: Gefährliche Pflege kann man gar nicht vermeiden, wenn man ständig unter Zeitdruck arbeitet. Unsere Auszubildende kann ich gar nicht anleiten, ich bin darauf angewiesen, dass sie alles von alleine richtig macht. Wir haben hier weglaufgefährdete und sturzgefährdete Bewohner/innen. Doch ich kann nur in einem Zimmer sein – das sind bei 24 Menschen zu viele Zimmer, in denen bei Bedarf niemand sein kann. Ich bin gezwungen, Sturzgefährdete allein auf der Toilette zu lassen, wenn ein anderer Bewohner klingelt und ich nachsehen muss, was los ist.

Ich habe bereits Überlastungsanzeigen geschrieben, und versuche, meine Kolleg/innen zu motivieren, das auch zu tun. Aber dies hat nur die Konsequenz, dass man ins Schussfeld des Arbeitgebers gerät.

Eine Auszubildende wurde deshalb gleich von zwei Vorgesetzten in die Mangel genommen! Das ist ein Spiel mit der Angst.

Die Ursache all dieser Probleme ist der gewinnorientierte Pflegemarkt. Es kann nicht gutgehen, wenn Betriebswirtschaftlichkeit im Altenheim an erster Stelle steht. Daraus folgen dann zu knappe Besetzungen, befristete Verträge, zu wenig Lohn. In den Medien heißt es dabei, es gebe nun mehr Geld für die Pflege. Was für ein Hohn.

Ich kann und will und werde dieses System so nicht mehr mittragen. Das ist menschenunwürdig! Gemeinsam aktiv werden, das ist das Gebot der Stunde! ●

Protokoll: Uta von Schrenk

Sozial vernetzt

ver.di-Altenpflege auf Facebook



Zur besseren Vernetzung haben wir vor einiger Zeit die Facebook-Seite „Altenpflege in Bewegung“ eingerichtet. Hier halten wir Euch mit aktuellen Informationen rund um die Altenpflege auf dem Laufenden und berichten von unseren und betrieblichen Aktionen. Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen, die sich gemeinsam mit uns für bessere Arbeits- und Pflegebedingungen engagieren wollen, auf diese Seite ein. Direkt zur Seite kommt Ihr unter: www.facebook.com/altenpflege.aktiv

Mangelberuf Altenpflege

Die Fachkräfte-Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2017 alarmiert: Die Altenpflege gehört in Deutschland mittlerweile zu den Mangelberufen. „Der Fachkräftemangel in der Altenpflege fokussiert sich auf examinierte Fachkräfte und Spezialisten und zeigt sich ausnahmslos in allen Bundesländern. In keinem Bundesland stehen rechnerisch ausreichend arbeitslose Bewerber zur Verfügung, um damit die der BA gemeldeten Stellen zu besetzen“, heißt es dazu in dem Bericht.

Durchschnittlich bleibt eine Fachkraftstelle in der Altenpflege 167 Tage vakant, bevor sie neu besetzt werden kann. Das ist die höchste Dauer bei den Mangelberufen, selbst Expert/innen für die Softwareentwicklung werden schneller gefunden.

Dieser Fachkräftebedarf hat Folgen für die Pflegebedürftigen, aber auch für die Beschäftigten. So stellt der BKK-Gesundheitsatlas 2017 überdurchschnittliche Fehlzeiten aufgrund von Krankheit fest. Die Arbeits-

unfähigkeit lag mit 24,1 Tagen in der Altenpflege krass höher als der Durchschnitt aller Berufe mit 16,1 Tagen. Hauptursache für die Fehlzeiten sind die belastenden Arbeitsbedingungen. Diese führen vor allem zu psychischen Störungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen, die Altenpflegerinnen doppelt so oft plagen wie die weiblichen Beschäftigten insgesamt.

Diese Probleme sind hausgemacht. Sollen heute und in Zukunft genug Fachkräfte gewonnen und gehalten werden, braucht es attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute

Bezahlung. Mit verlässlichen und planbaren Arbeitszeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation verbessert werden.

Gesunde Arbeitsbedingungen führen dazu, dass Beschäftigte bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten und ihre Tätigkeit in Vollzeit ausüben können. Mehr Auszubildende können mit attraktiven Ausbildungsbedingungen gewonnen und nach ihrer Ausbildung im Beruf gehalten werden, wenn ihnen eine gute Perspektive geboten wird. ●



Bremen

Eine Windel als Protest

Eine Windel und die Aufforderung, gegen das Bremische Wohn- und Betreuungsgesetz zu stimmen, bekamen die Abgeordneten der Bremer Bürgerschaft überreicht. Die Aktion stammte von aktiven Kolleginnen und Kollegen aus dem ver.di-Bezirk Bremen-Nordniedersachsen. In dem Schreiben hieß es: „Sollten Sie doch für das Bremische Wohn und Betreuungsgesetz in der vorgesehenen Form stimmen, möchten wir – die jetzigen Pflegekräfte, die unmittelbar von der Personalverordnung betroffen sind – Ihnen schon mal ein Pflegebasispaket zur Verfügung stellen. Bewahren Sie es gut auf! Sie werden es im Alter zur Selbstversorgung benötigen. Mit dem von Ihnen

mitbestimmten Personalschlüssel, werden die dann noch vorhandenen Pflegekräfte keine Zeit mehr für Ihre Bedürfnisse haben.“

Der Protest zeigte einen Teilerfolg! Der kritisierte Gesetzentwurf sah ursprünglich für den Nachtdienst eine Betreuungsquote von 1:50 vor und dass eine Pflegefachkraft im Tagesdienst mit zwei ungelerten Kolleg/innen für 30 pflegebedürftige Bewohner/innen zuständig sein kann. An der schlechten Tagdienst-Quote änderte sich zwar nichts mehr, aber immerhin konnte die Nachtdienst-Quote auf 1:40 verbessert werden. Die rot-grüne Koalition stellte einen entsprechenden Änderungsantrag. Das geht noch besser! ●

Bayern

Harte Auseinandersetzung

In dem Alten- und Pflegeheim Haus Iberg in Maierhöfen, das zur Curata Care Holding GmbH gehört, gibt es harte Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber um die Arbeitsbedingungen. Im September 2016 hatte ver.di den Arbeitgeber zu einem ersten Sondierungsgespräch getroffen – der alte Tarifvertrag stammt aus dem Jahre 2002. Kurz darauf wurde Curata verkauft. Seither gab es mehrere Geschäftsführerwechsel und laufend neue Ansprechpartner. „Die Kommunikation ist schwierig“, sagt die zuständige ver.di-Sekretärin Uschi Zwick. Die Forderungen wurden mehrmals an den Arbeitgeber

herangebracht – allerdings werden Vereinbarungen, etwa zu Terminen, nicht eingehalten. „Die Beschäftigten fühlen sich nicht ernst genommen und machen nun seit Monaten mit Aktionen Druck“, so Uschi Zwick. Dazu gehört etwa auch, ein Einspringen aus dem Frei zu verweigern. Das hat den Arbeitgeber nervös gemacht. „Einzelne Aktive werden bereits in die Mangel genommen – so will der Arbeitgeber wohl unsere Aktionen und die Verhandlungen verhindern.“ ver.di kritisiert dies scharf und steht fest hinter den Kolleginnen und Kollegen! ●

- Heilmittel nach Maßgabe des Kataloges:** Zur Gewährleistung von Mitbestimmung der Beschäftigten in Ihrer Altenpflegeeinrichtung empfiehlt ver.di die Wahl eines Betriebsrates (BR), eines Personalrates (PR) bzw. einer Mitarbeitervertretung (MAV).

Maßnahmen der ver.di-Therapie

Diagnose: Der Arbeitgeber legt die Arbeits- und Pausenzeiten, Überstunden und die Urlaubspläne nach eigenem Ermessen fest. Die Beschäftigten sind beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz außen vor und auch sonst haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen und Themen, die ihren Arbeitsplatz und ihr Arbeitsverhältnis betreffen.

Therapieziele: Die Beschäftigten wählen einen Betriebsrat (oder PR/MAV). Diese/r kann die diagnostizierten Symptome heilen und für ordnungsgemäße Mitbestimmung durch die Beschäftigten sorgen. Das Recht dazu ist gesetzlich verbrieft. Der Arbeitgeber darf die Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen nicht behindern. Vor, während und nach einer Betriebsratswahl gilt ein besonderer Kündigungsschutz für alle direkt Beteiligten. Am Ende profitieren alle davon, auch der Arbeitgeber!

Zu Rechten und Vorgehen gibt es viele Informationen auf dem beiliegenden Flugblatt und bei ver.di unter: www.br-wahl.verdi.de

Termine

Altenpflegemesse

ver.di-Stand auf der Altenpflegemesse vom 6. bis 8. März 2018 in Hannover, Halle 20. Stand C07.

Fachtagung

ver.di-Fachtagung Altenpflege 3. bis 4. Sept. 2018 in Göttingen.

Aktion zu Gesundheitsministerkonferenz

20./21. Juni 2018 in Düsseldorf

Aktionstag Altenpflege

21. November 2018

Impressum

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

<http://altenpflege.verdi.de>

Redaktionsrat: Detlev Beyer-Peters, Dietmar Erdmeier, Matthias Gruß, Norbert Proske, Manuela Schaar, Hajo Schneider

Redaktion: Uta von Schrenk

Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck: Druckerei Bunter Hund, Berlin
Auflage: 8000 • Januar 2018

Pflegemindestlohn steigt

Ab 1. Januar 2018 gilt für Pflegehilfskräfte in Deutschland ein neuer Mindestlohn. In Westdeutschland (inkl. Berlin) steigt dieser auf 10,55 Euro und in Ostdeutschland auf 10,05 Euro pro Stunde. Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter/innen hatten sich in der Pflegemindestlohn-Kommission auf diese Untergrenzen geeinigt. Die nächste Erhöhung findet zu Jahresbeginn 2019 statt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stellt dazu eine Broschüre bereit. ●

Mehr Informationen unter: <http://bit.ly/2B1yiK7>



Karikatur: Alff



Warum von einem Betriebsrat alle profitieren

Betriebsräte vertreten die Beschäftigteninteressen

Demokratie endet nicht am Eingang des Betriebs! Mit der Wahl eines Betriebsrates nehmen Beschäftigte direkt Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen. Sie wählen ihren Betriebsrat, der ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Und das sehr erfolgreich: In Betrieben mit Betriebsrat werden nachweislich höhere Löhne und Gehälter gezahlt. Außerdem werden dort mehr Auszubildende eingestellt und die Arbeitsplätze sind sicherer. Zentrale Themen, die unser Arbeitsleben ausmachen, werden von Betriebsräten mitbestimmt.

Beispiele bei denen der BR mitbestimmen kann:

- bei Arbeits- und Pausenzeiten
- bei der Genehmigung von Überstunden
- beim Dienst- und Urlaubsplan
- bei Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen oder Eingruppierungen
- beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
- u. v. m.

Betriebsratsgründung ist ein Recht

Kein Arbeitgeber darf seiner Belegschaft das Recht auf einen Betriebsrat streitig machen. Warum auch? Schließlich profitieren auch Arbeitgeber von Beschäftigungsbedingungen, die unter Beteiligung von Betriebsräten fair ausgehandelt wurden. Durch die Mitbestimmung werden Regelungen von den Beschäftigten eher akzeptiert, als einseitige Festlegungen durch den Arbeitgeber.

Betriebsratsgründung leichtgemacht

Für Betriebe mit fünf bis 50 Beschäftigten gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren. Dieses kann auch in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Damit die Wahl ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, erhalten Wahlvorstände eine Schulung. Doch gerade in kleinen Betrieben, die noch nie gewählt haben, bedarf es guter Planung. In diesen Fällen unterstützt ver.di bei den Vorbereitungen der Wahl.

Betriebsratswahlen kosten Zeit, aber nicht den Arbeitsplatz

Vor, während und nach einer Betriebsratswahl gilt ein besonderer Kündigungsschutz für Beschäftigte, die in bestimmten Funktionen an der Wahl mitwirken. Dies gilt zum Beispiel für

- den Wahlvorstand, der die Betriebsratswahl organisiert und durchführt (bis sechs Monate nach der Wahl)
- die zur Wahl antretenden Kandidatinnen und Kandidaten (bis sechs Monate nach der Wahl)
- gewählte Betriebsratsmitglieder (während der gesamten Amtszeit)

Der Arbeitgeber darf Betriebsratswahlen nicht behindern. Beschäftigte unter Druck zu setzen oder gar mit Kündigung zu drohen, ist verboten und eine Straftat!

Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre zwischen dem 01.03. und dem 31.05. statt. Das nächste Mal 2018. Aber auch außerhalb dieser Periode können Neuwahlen stattfinden. Zum Beispiel, wenn ein Betriebsrat zurücktritt oder erstmals in einem Betrieb eine Betriebsratswahl stattfindet.

Gemeinsam noch stärker

ver.di sorgt dafür, dass sich gute Betriebsratsarbeit herumspricht und diese anderen als Anregung dient.

Und: ver.di macht Betriebsräte durch Seminare fit für ihre Aufgaben! Im Konfliktfall können sich Betriebsratsmitglieder zudem auf ihre Gewerkschaft ver.di verlassen: Sie erhalten Unterstützung und als ver.di-Mitglieder individuellen Rechtsschutz.

Mehr Informationen unter:

www.br-wahl.verdi.de

www.mitgliedwerden.verdi.de

<https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden>