

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Nachhaltigkeit in der Milchtechnologie

M4



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



BNE
Bildung für
nachhaltige
Entwicklung



biib
Modellversuche
Nachhaltige Entwicklung

biib Bundesinstitut für
Berufsbildung



Impressum

LUFA Nord-West

*Institut für Lebensmittelqualität,
Milchwirtschaftliches Bildungszentrum*

Ammerländer Heerstraße 115 – 117
26129 Oldenburg

Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT

Osterfelder Straße 3
46047 Oberhausen

Universität Osnabrück

*Institut für Erziehungswissenschaft,
Arbeitsgruppe Berufs- und Wirtschaftspädagogik*

Katharinenstraße 24
49078 Osnabrück

Redaktion

Dr. Helmut Steinkamp,
Ina Lange (LUFA Nord-West),
Dr. Daniel Maga,
Anja Gerstenmeier (Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT),
Prof. Dr. Dietmar Frommberger,
Mareike Beer (Universität Osnabrück)

Gestaltung und Satz

anner.ruhr Medienagentur GmbH

LIZENZHINWEIS

Dieses Lernmodul unterliegt der Creative Commons Lizenz „Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA)“.



Die Lizenz wird erklärt unter:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>
Stand: Juli 2020

Der NaMiTec-Modellversuch

Die Abkürzung NaMiTec steht für die „Entwicklung eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes zur Erhöhung des Beitrages zur **Nachhaltigen** Entwicklung in der **Milchtechnologie**“.

Der Modellversuch NaMiTec im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ (BBNE) wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Am Modellversuch waren das Milchwirtschaftliche Bildungszentrum der Landwirtschaftlichen Untersuchungs- und Forschungsanstalt LUFA in Oldenburg, das Fraunhofer Institut UMSICHT, Oberhausen und das Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück beteiligt.

Die NaMiTec-Nachhaltigkeitsmodule im Überblick

M1 – Basiswissen Nachhaltigkeit

M2 – Verpackungen

M3 – Ressourcen

M4 – Betriebliche Mitbestimmung

M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation

Die Nachhaltigkeitsmodule bauen aufeinander auf und haben enge Bezüge zum betrieblichen wie schulischen Teil der Berufsausbildung zur Milchtechnologin/zum Milchtechnologen. Sie sollen ausbildungsbegleitend während der gesamten Dauer der Ausbildung bearbeitet werden:

Erstes Ausbildungsjahr: **M1** und **M2**

Zweites Ausbildungsjahr: **M3** und **M4**

Drittes Ausbildungsjahr: **M5**

Zur Selbstkontrolle für das gelernte Wissen gibt es online das „Molki – Quiz“.

Mit den Informationen aus jedem Modul lässt sich dieses schrittweise beantworten.

<https://www.lufa-nord-west.de//index.cfm/article/2150>

Den QR – Code zum Quiz finden Sie auf der letzten Seite dieses Moduls.

Hinweis: Die im Text eingebundenen QR-Codes/Internetlinks wurden zum Zeitpunkt der Drucklegung auf Aktualität und Verfügbarkeit der Inhalte überprüft (s. letztes Zugriffsdatum). Das Redaktionsteam hat keinen Einfluss auf die Verfügbarkeit der verlinkten Inhalte. Es ist daher möglich, dass im Lauf der Zeit einzelne Links veralten und die verlinkten Inhalte nicht mehr zur Verfügung stehen. Hierfür bittet das Redaktionsteam um Verständnis. Das Redaktionsteam versichert, dass ihm zum Zeitpunkt des Setzens der Verlinkung keinerlei rechtliche Verstöße bekannt waren und es die fremden Websites im Rahmen des Zumutbaren geprüft hat.

Inhaltsverzeichnis

Einordnung und Lernziele	S. 1
1 Betriebliche Mitbestimmung hat Tradition – eine kurze Entstehungsgeschichte	S. 3
1.1 Die Anfänge der Arbeiterbewegung – ein bisschen Geschichte	S. 3
1.2 Fabrikordnungen aus dem 19. Jahrhundert	S. 4
2 Gewerkschaften	S. 11
2.1 Gewerkschaft in der Milchindustrie	S. 14
2.1.1 Praxisbeispiele aus der Lebensmittelindustrie.....	S. 16
2.2 Der Tarifvertrag.....	S. 18
3 Rund um die betriebliche Mitbestimmung	S. 20
3.1 Der Betriebsrat (BR)	S. 21
3.1.1 Die Aufgabe des Betriebsrates	S. 24
3.1.2 Beispiele aus der Betriebsratsarbeit	S. 27
3.2 Die Rolle des Betriebsrates bei Betriebsänderungen - die rechtlichen Grundlagen	S. 32
4 Was hat „Betriebliche Mitbestimmung“ mit Nachhaltigkeit zu tun?	S. 37
 Notizen	S. 39

Einordnung und Lernziele

Einordnung in den Ausbildungskontext

Bezüge zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Milchtechnologe / zur Milchtechnologin vom 09.04.2010, Abschnitt B:

- 1 c) Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen
- 1 d) Grundlagen, Aufgabe und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben
- 2 e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen

Bezüge zu den Lernfeldern (LF) des Rahmenlehrplanes für den Ausbildungsberuf Milchtechnologe / Milchtechnologin vom 25.02.2010:

- LF 1) Den Ausbildungsbetrieb präsentieren

Bezüge zu den Unterrichtsfächern der Berufsschule:

- › Politik und Gesellschaftslehre
- › Wirtschafts- und Sozialkunde

Lernziele

Sie kennen...

- › die historischen Bezüge und rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung
- › die größten Gewerkschaften in Deutschland
- › den Unterschied zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat

Sie können...

- › benennen, was Mitbestimmung mit „Nachhaltigkeit“ zu tun hat und einen Zusammenhang zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) herstellen
- › wesentliche Aspekte betrieblicher Mitbestimmung aus Arbeitnehmer-, Betriebsrats- und Arbeitgeberperspektive benennen

Empfehlung: Dieses Modul sollte von den Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr nach der Teilnahme am zweiten Unterrichtsblock bearbeitet werden.

EINSTIEGSSITUATION

Omars Ausbilder Steffen ist zugleich auch im Betriebsrat. Für diese Tätigkeit ist er regelmäßig von der Arbeit in der Produktion befreit. Im Frühjahr stehen die Wahlen zum Betriebsrat an. Da Omar bereits 18 Jahre alt ist, darf er mitwählen.

Omar kommt gut mit seinem Ausbilder zu recht, deshalb hat er sich entschlossen, Steffen seine Stimme zu geben. Aber was genau der Betriebsrat macht, weiß Omar nicht.

Er fragt seinen Ausbilder:

„Was macht eigentlich ein Betriebsrat?“

„Der Betriebsrat ist für die Arbeitnehmer*innen da. Er vertritt die Belegschaft gegenüber der Geschäftsführung“, antwortet der.

So etwas hat Omar schon mal gehört. Erst vor einigen Wochen war er von einem Streik im öffentlichen Nahverkehr betroffen. Sein Bus kam nicht. Durch den Streik wollten die Busfahrer*innen mehr Lohn erkämpfen.

„Ist der Betriebsrat so etwas wie eine Gewerkschaft, nur in unserer Molkerei?“ möchte Omar deshalb wissen.

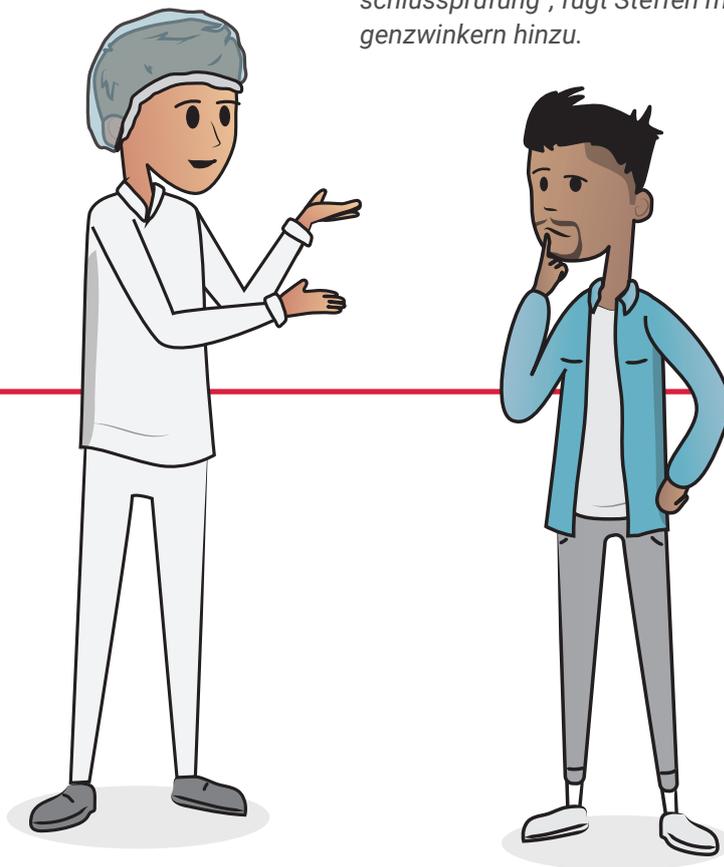
Omars Ausbilder zögert. „So ähnlich, aber nicht ganz“, antwortet Steffen dann. „Omar, Du bringst mich auf eine Idee: beim nächsten Azubi-Treffen machen wir die betriebliche Mitbestimmung zum Thema. Dann klären wir:

- Wie lange gibt es schon die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland?

- Was ist der Unterschied zwischen einer Gewerkschaft und dem Betriebsrat?

- Worüber kann der Betriebsrat (mit)entscheiden?

Es ist wichtig für euch alle, dass ihr über eure Rechte als Auszubildende und als Arbeitnehmer*innen Bescheid wisst. Das hat übrigens auch etwas mit nachhaltiger Entwicklung zu tun. Und außerdem ist es Prüfungsthema in der schriftlichen Abschlussprüfung“, fügt Steffen mit einem Augenzwinkern hinzu.



1 | Betriebliche Mitbestimmung hat Tradition – eine kurze Entstehungsgeschichte

Die im 19. Jahrhundert beginnende Industrialisierung in Westeuropa wird auch als „Industrielle Revolution“ bezeichnet.

Mit der Industrialisierung ging eine grundlegende Veränderung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse sowie der Arbeits- und Lebensbedingungen einher. Produkte konnten nun als Massenware hergestellt werden und viele Arbeitsplätze verlagerten sich aus dem ländlich geprägten Agrarsektor in die Industrie. Die Lebensbedingungen „einfacher Menschen“ veränderten sich dadurch deutlich.

Da es sehr viele Menschen gab, die Arbeit in den Städten suchten, konnten sie von den Unternehmen ausgebeutet werden. Die Arbeitsbedingungen waren erbärmlich: Die Arbeit war gefährlich und wurde schlecht entlohnt. Es gab keine Absicherung bei Krankheit, bei Arbeitsunfällen oder bei Arbeitslosigkeit. Die Arbeiter*innen standen in starker Abhängigkeit zu den Unternehmen und die Menschen fanden kaum ausreichenden Wohnraum in den wachsenden Städten. In der Hochphase der Industrialisierung wurden zudem viele Kinder als Arbeiter in den Fabriken eingesetzt.

1.1 Die Anfänge der Arbeiterbewegung – ein bisschen Geschichte

Die Lohnarbeiter wuchsen zunehmend zur größten sozialen Gruppe heran und gaben sich mit den gefährlichen Arbeitsbedingungen und langen Arbeitszeiten bei schlechter Entlohnung immer weniger zufrieden. Hierdurch entstanden die Arbeiterbewegung und mit ihr die Sozialdemokratie und der Kommunismus. Da schon viele Frauen als Arbeitskräfte tätig waren, erhielt auch die Frauenbewegung durch die Industrialisierung Zulauf. Es kam zur Gründung von Arbeiterorganisationen. Diese waren zunächst eher als Selbsthilfe- und Unterstützungsvereine angelegt, engagierten sich aber zunehmend politisch.

Durch die Deutsche Revolution 1848, auch Märzrevolution genannt, wurde dieser Prozess beschleunigt. Das Konfliktpotential der sozialen Gegensätze nahm weiter zu und verschiedene Akteure forderten demokratische Reformen, die Aufhebung der Pressezensur und weitere politische Freiheiten. In den meisten mitteleuropäischen Staaten wurde die Revolution bis spätestens 1849 niedergeschlagen. Die Machthabenden sahen in den sozialdemokratischen Forderungen eine Gefährdung ihrer Vormachtstellung und der bisherigen gesellschaftlichen Ordnung.

Unter Otto von Bismarck, der ab 1862 preußischer Ministerpräsident war, wurden demokratische Ideale weiter abgewertet, zugleich wurde der deutsche Nationalismus und Militarismus ideologisch überhöht. Außerdem kam es immer wieder zu außenpolitischen Spannungen, vor allem mit den Nachbarländern. Im Juli 1870 erklärte Frankreich unter Führung Napoleons III. dem Norddeutschen Bund den Krieg. Hierdurch gerieten die süddeutschen Staaten Bayern, Württemberg, Baden und Hessen-Darmstadt in Zugzwang und traten nacheinander dem Norddeutschen Bund bei. Im Mai 1871 unterlag Frankreich der militärischen Auseinandersetzung. Als Ergebnis des deutsch-französischen Krieges 1870/71 wurde im Spiegelsaal von Versailles das Deutsche Kaiserreich gegründet und Wilhelm I. (Wilhelm Friedrich Ludwig von Preußen) zum Kaiser gekrönt. Bismarck wurde

Reichskanzler und blieb der dominierende Politiker. Fortan versuchte er, sozialdemokratische Bestrebungen zurückzudrängen. Er verbot mit den sogenannten ‚Sozialistengesetzen‘ („Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie“, 1878-1890) die Gründung sozialistischer, kommunistischer und sozialdemokratischer Vereine, Versammlungen und Schriften. Das Konfliktpotential bestand weiterhin. Bismarck sah sich deshalb gezwungen, 1883 die Sozialgesetze zu erlassen, durch die die Kranken- und die Unfallversicherung begründet wurden. Ziel dieser Sozialpolitik war, bei den Bürger*innen eine stärkere Staatsbindung zu erzeugen.

NERD-BOX - WOHER KOMMEN DIE DEUTSCHEN NATIONALFARBEN SCHWARZ-ROT-GOLD?



Mehrere Male im Laufe der Geschichte änderten sich die deutschen Nationalfarben - immer wieder kam man auf schwarz-rot-gold zurück. Diese Farbkombination hat ihren Ursprung weit zurück in der deutschen Geschichte. So enthält beispielsweise seit dem 13. Jahrhundert schon das Wappen des Heiligen Römischen Reichs Deutscher Nation diese Farben.

Seit den Befreiungskriegen gegen Kaiser Napoleon I. (1813-1815) werden die Farben wie folgt gedeutet: Aus der Schwärze (=schwarz) der Knechtschaft durch blutige (=rot) Schlachten ans goldene (=gold) Licht der Freiheit.

Außerdem sind es die Farben der Revolution:

1848 kam es zur Revolution in Deutschland. Als am 9. März 1848 in Frankfurt am Main die Nationalversammlung beschlossen wurde, erklärte man auch die waagrecht schwarz-rot-gold gestreifte Flagge zur deutschen Nationalflagge.

Doch die Revolution scheiterte bzw. wurde niedergeschlagen. 1850 verbot der preußische König Friedrich Wilhelm IV. die Nationalflagge in schwarz-rot-gold wieder. Schwarz-weiß-rot waren nun die Farben, die ab 1871 auch für das Deutsche Reich (Kaiserreich) übernommen wurden. Erst am 3. Juli 1919 (nach dem Ersten Weltkrieg) bestimmte die Weimarer Nationalversammlung, dass schwarz-rot-gold wieder zur Nationalflagge werden sollte.

Die damalige Mehrheit aus Sozialdemokraten, Katholiken und Linksliberalen favorisierte die Nationalfarben schwarz-rot-gold, mit denen an die Deutsche Revolution 1848/1849 und die Frankfurter Nationalversammlung angeknüpft werden sollte. Vor allem gegenrevolutionäre, nationalistische und militärische Kräfte lehnten dies ab und setzten sich dafür ein, dass die Farben schwarz-weiß-rot beibehalten werden sollten. Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten 1933 wurden die schwarz-weiß-roten Farben wieder zur Nationalfahne erklärt.

Sowohl die Bundesrepublik Deutschland (BRD) als auch die Deutsche Demokratische Republik (DDR) übernahmen nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges die Farben schwarz-rot-gold in ihre Nationalfahnen.

1.2 Fabrikordnungen aus dem 19. Jahrhundert

Steffen hat fürs Azubi-Treffen etwas mitgebracht: zwei Fabrikordnungen aus dem späten 19. Jahrhundert, der Zeit des Kaiserreichs unter Reichskanzler Bismarck.

„Ist das nicht spannend?“, fragt Steffen die drei Azubis, die beim heutigen Treffen dabei sind. „Die Fabrikordnungen sind 140 Jahre alt. Vielleicht wären manche Regelungen ohne Betriebsräte und Gewerkschaften heute immer noch so wie damals.“



Aufgabe 1: Lesen Sie die beiden Fabrikordnungen auf den Seiten 7 und 9. Falls Sie die Fraktur-Schrift (Fraktur = gebrochen, auch „Deutsche Schrift“ genannt) nicht lesen können, nutzen Sie das nebenstehende Transkript in sogenannter „Lateinischer Schrift“. Beantworten Sie folgende Fragen:

- a.) Welche Wochenarbeitszeit gilt in den beiden Fabriken? Schreiben Sie die Tage, die Arbeits- und Pausenzeiten auf!

Fabrik Gross:

.....

.....

.....

.....

.....

Stickerei Nef:

.....

.....

.....

.....

.....

b.) In beiden Fabrikordnungen sind auch Geldbußen für die Arbeiter vorgesehen. Zu welchen Anlässen müssen die Arbeiter eine Buße bezahlen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c.) Was wird mit dem so erwirtschafteten Geld gemacht?

.....

.....

d.) In der Dampfschleiferei Groß gibt es eine Probezeit. Wie lange dauert diese?

.....

.....

e.) Vergleichen Sie: Welche Regelungen gibt es in Ihrem Betrieb? Notieren Sie diese!

Unsere Wochenarbeitszeit (in Vollzeit):

Welche Wochentage sind Arbeitstage?

Unsere täglichen Arbeitszeiten (inkl. Pausenzeiten):

Gibt es in meinem Betrieb Geldbußen bzw. Lohnabzüge?

.....



- 1) Jeder in der Fabrik angestellte Arbeiter verpflichtet sich durch Eintritt in dieselbe zu gewissenhafter Befolgung nachstehender Dienstregeln.
- 2) Die Arbeitszeit, welche auch Accorbarbeiter einzuhalten haben, ist in den 6 Wochentagen folgende:
Von Morgens 6 Uhr bis Mittags 12 Uhr,
Von Mittags 1 Uhr bis Abends 7 Uhr.
Diese Zeiten werden durch die Dampfseife angezeigt und wer nach 10 Minuten erscheint hat 1 Stunde Abzug.
- 3) Ohne besondere Erlaubniß darf sich derselbe nicht aus der Fabrik entfernen.
- 4) Nach 14 Tagen, während welcher sich der Arbeiter von der Art des Geschäfts und der Arbeitgeber von der Leistungsfähigkeit des Arbeiters überzeugt hat, wird der Arbeitslohn festgesetzt.
- 5) Zum Vesper wird je Vormittags 9 Uhr und Nachmittags 4 Uhr eine halbe Stunde abgestellt, was durch die Dampfseife bekannt gegeben wird. Außer dieser Zeit ist das Herbeiholen von Lebensmitteln namentlich von geistigen Getränken unterjagt. Im Uebertretungsfalle wird der Besteller und der Ueberbringer mit 20 Pfg. bestraft.

- 6) Derjenige, welcher schlechte Arbeit liefert, wird einem der Beschaffenheit der Arbeit angemessenen Abzuge unterworfen oder er kann angehalten werden, die fehlerhafte Arbeit durch gute wieder zu ersetzen, ohne hiefür Zahlung zu erhalten. Ebenso wird Derjenige bestraft, der fehlerhafte oder zerbrochene Stücke verwendet. Ueberhaupt ist es dem Arbeiter zur Pflicht gemacht, Fehler in Händen habender Stücke anzuzeigen.
- 7) Das „Rauchen“ in der Fabrik während der Arbeitszeit ist unterjagt. Wer betrunken getroffen wird, wird für die Dauer des Tags aus der Fabrik verwiesen und mit 1 Mark bestraft.
- 8) „Blau“ machen wird durchaus nicht geduldet und mit 1 Mark 50 Pfg. bestraft, dagegen wird jedem Arbeiter bei nöthigen Fällen das Wegbleiben von der Arbeit auf sein Ansuchen gestattet, derselbe hat jedoch seine Nichtlehr anzuzeigen oder er verfällt in eine Strafe von 40 Pfg.
- 9) Wer aus Muthwillen oder Unachtsamkeit Fensterscheiben oder Sonstiges zerbricht, hat dasselbe zu zahlen.
- 10) Derjenige Arbeiter, der einen Accord übernommen hat, ist gehalten die Zeit des Anfangs und der Beendigung anzuzeigen, bei Vermeidung einer Strafe von 40 Pfg.
- 11) Jedem neuen Arbeiter steht es frei, in den ersten 8 Tagen auszutreten. Ebenso kann derselbe durch den Prinzipal entlassen werden. Bleibt ein Arbeiter, ohne seine Entlassung erhalten zu haben, oder ohne geschlichen Grund weg, so hat er keine Ansprüche, auf den ihm zukommenden Lohn.
- 12) Wer Morgens nicht vor 8 Uhr erscheint (d. h. wer nicht vor dem Frühstück in Arbeit ist) wird Montag ausgenommen mit 40 Pfg. bestraft. Wer nach 8 Uhr noch fehlt, wird wie in Paragraph 8 mit 1 Mark 50 Pfg. bestraft.
- 13) Alle Versäumnis-Strafen fallen in die Fabrik-Kranken-Unterstützungs-Kasse.
- 14) Jede Woche (am Samstag Abend 6 Uhr) ist der Zahltag.
- 15) Ohne besondere Verträge ist die Aufkündigungszeit bei Presser, Schleifer, Dreher, und Heizer auf 14 Tage und bei Schlosser und Schmiede auf 8 Tage festgesetzt, jedoch kann augenblickliche Entlassung eintreten, in den im Gesetze vorgesehenen Fällen.

Quelle: Stadtarchiv Schwäbisch Hall
ohne Signatur

Abbildung 1: Fabrikordnung für die Arbeiter der Beschlägfabrik und Dampfeschleiferei Friedrich Gross, Hall (1877)



Quelle zitiert nach: https://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/gesellschaftswissenschaftliche-und-philosophische-faecher/landeskunde-landesgeschichte/module/epochen/neuzeit/industrialisierung/s_hall/3materialien.html (letzter Zugriff: 08.01.2020)

Transkript zur Abbildung 1

Transkript in "Lateinischer Schrift". Altertümliche Schreibweisen sind aus dem Original übernommen und beibehalten worden.

**Fabrik-Ordnung
für die Arbeiter der
Beschlägfabrik & Dampfschleiferei
von Friedrich Gross. jun.
in Hall.**

Hall.
Druck von Otto Fritsch
1877.

- 1) Jeder in der Fabrik angestellte Arbeiter verpflichtet sich durch Eintritt in dieselbe zu gewissenhafter Befolgung nachstehender Dienstregeln.
- 2) Die Arbeitszeit, welche auch Accordarbeiter einzuhalten haben, ist in den 6 Wochentagen Folgende:
Von Morgens 6 Uhr bis Mittags 12 Uhr, Von Mittags 1 Uhr bis Abends 7 Uhr.

Diese Zeiten werden durch die Dampfpeife angezeigt und wer nach 10 Minuten erscheint hat 1 Stunde Abzug.
- 3) Ohne besondere Erlaubniß darf sich derselbe nicht aus der Fabrik entfernen.
- 4) Nach 14 Tagen, während welcher sich der Arbeiter von der Art des Geschäfts und der Arbeitgeber von der Leistungsfähigkeit des Arbeiters überzeugt hat, wird der Arbeitslohn festgesetzt.
- 5) Zum Vesper wird je Vormittags 9 Uhr und Nachmittags 4 Uhr eine halbe Stunde abgestellt, was durch die Dampfpeife bekannt gegeben wird. Außer dieser Zeit ist das Herbeiholen von Lebensmitteln namentlich von geistigen Getränken untersagt. Im Uebertretungsfalle wird der Besteller und der Ueberbringer mit 20 Pfg. bestraft.
- 6) Derjenige, welcher schlechte Arbeit liefert, wird einem der Beschaffenheit der Arbeit angemessenem Abzuge unterworfen oder er kann angehalten werden, die fehlerhafte Arbeit durch gute wieder zu ersetzen, ohne hierfür Zahlung zu erhalten. Ebenso wird Derjenige bestraft, der fehlerhafte oder zerbrochene Stücke verwendet. Ueberhaupt ist es dem Arbeiter zur Pflicht gemacht, Fehler in Händen habender Stücke anzuzeigen.
- 7) Das „Rauchen“ in der Fabrik während der Arbeitszeit ist untersagt. Wer betrunken getroffen wird, wird für die Dauer des Tags aus der Fabrik verwiesen und mit 1 Mark bestraft.
- 8) „Blaue“ machen wird durchaus nicht geduldet und mit 1 Mark 50 Pfg. bestraft, dagegen wird jedem Arbeiter bei nöthigen Fällen das Wegbleiben von der Arbeit auf sein Ansuchen gestattet, derselbe hat jedoch seine Rückkehr anzuzeigen oder er verfällt in eine Strafe von 40 Pfg.
- 9) Wer aus Muthwillen oder Unachtsamkeit Fensterscheiben oder Sonstiges zerbricht, hat dasselbe zu zahlen.
- 10) Derjenige Arbeiter, der einen Accord übernommen hat, ist gehalten die Zeit des Anfangs und der Beendigung anzuzeigen, bei Vermeidung einer Strafe von 40 Pfg.
- 11) Jedem neuen Arbeiter steht es frei, in den ersten 8 Tagen auszutreten. Ebenso kann derselbe durch den Prinzipal entlassen werden. Bleibt ein Arbeiter, ohne seine Entlassung erhalten zu haben, oder ohne gesetzlichen Grund weg, so hat er keine Ansprüche, auf den ihm zukommenden Lohn.
- 12) Wer Morgens nicht vor 8 Uhr erscheint (d.h. wer nicht vor dem Frühstück in Arbeit ist) wird Montag ausgenommen mit 40 Pfg. bestraft. Wer nach 8 Uhr noch fehlt, wird wie in Paragraph 8 mit 1 Mark 50 Pfg. bestraft.
- 13) Alle Versäumniß-Strafen fallen in die Fabrik-Kranken-Unterstützungs-Kasse.
- 14) Jede Woche (am Samstag Abend 6 Uhr) ist der Zahltag.
- 15) Ohne besondere Verträge ist die Aufkündigungszeit bei Presser, Schleifer, Dreher und Heizer auf 14 Tage und bei Schlosser und Schmiede auf 8 Tage festgesetzt, jedoch kann augenblickliche Entlassung eintreten, in den im Gesetze vorgesehenen Fällen.

Worterläuterungen:

Vesper: eine (Zwischen-)Mahlzeit

geistige Getränke: Spirituosen, Alkohol

Pfg: Pfennig (zum Vergleich: 1 Mark entspräche heute ca. 6,40 Euro - um 1900 kostete ein Liter Milch ca. 20 Pfennig)

Fabrikordnung

der

mechan. Stickerei von Friedr. Nef, Gasse, Urnäsch.

I. Arbeitszeit.

- a) Die tägliche Arbeitszeit dauert im Sommer wie im Winter 11 Stunden, in der Regel im Sommer von Morgens 6 Uhr, im Winter von Morgens 7 Uhr bis Abends 8 Uhr. Die Zeit zwischen Morgens 7— $\frac{1}{2}$ 8 Uhr, Mittags 12—1 Uhr, und Abends 5— $\frac{1}{2}$ 6 Uhr ist für die Mahlzeiten und Ruhepausen bestimmt. Im Winter haben jedoch die Arbeiter das Frühstück vor Beginn der Arbeit zu sich zu nehmen.
- b) An Vorabenden von Sonn- und Festtagen wird nur 10 Stunden gearbeitet, also blos bis Abends 6 Uhr.
- c) An Markttagen oder besondern Festlichkeiten wird den Arbeitern eine dem Arbeitgeber geeignet scheinende Zeit freigegeben.
- d) Eigentliche Nachtarbeit wird vom Arbeitgeber nicht verlangt und in Ausnahmefällen nur erwachsenen Personen bewilligt.
- e) Die Ferien der Frauenspersonen vor und nach der Niederkunft richten sich nach dem Gesundheitszustande der betreffenden Personen und nach den eidgenössischen Vorschriften.
- f) Die Dauer der Arbeit von Minderjährigen im Alter von 15—18 Jahren ist gleich derjenigen der übrigen Arbeiter, mit Einschluß des Schul-, resp. Religionsunterrichtes.

II. Fabrikpolizei.

- a) Die Beaufsichtigung der Arbeiter in der Fabrik liegt dem Arbeitgeber, oder einem dazu Beauftragten ob.
- b) Jeder Arbeiter ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Maschinen und Werkzeuge möglichst rein zu halten und ist ihm bei Buße unterfagt, dieselben nachlässiger oder gar vorsätzlich Weise zu verderben.
- c) Dem Arbeiter dagegen wird während der Arbeit freie Unterhaltung gestattet, soweit solche der Arbeit nicht hindernd oder schädlich ist und die Grenzen des Anstandes und der Sittlichkeit nicht überschreitet.

III. Ein- und Austritt.

- a) Die gegenseitige Kündigungsfrist zum Austritt beträgt 14 Tage und hat je am Samstag zu geschehen.
- b) Diese Bestimmung gilt auch zwischen Stücker und Fäblerin.
- c) Sofortige Entlassungen können stattfinden:
 - 1) Wegen grobem, ungebührlichem Betragen gegen Vorgesetzte und Mitarbeiter.

- 2) Wegen Untreue.
- 3) Wegen schlechter Arbeit.
- 4) Wegen Vernachlässigung und Schädigung der Maschinen.
- d) Ohne Kündigung können Arbeiter die Entlassung verlangen:
 - 1) In Krankheitsfällen.
 - 2) Wegen besondern Familienerignissen (Wegzug etc.).

IV. Lohn, Bußen etc.

- a) Die Arbeiter schaffen auf Stich und der Lohn richtet sich nach der Qualität der Muster und nach den Zeitverhältnissen überhaupt.
- b) Der Lohn wird in der Regel alle 14 Tage in gesetzlich anerkannten Geldsorten ausbezahlt.
- c) Ohne Zustimmung des Arbeiters wird vom Lohn zu Gunsten von Andern nichts zurückbehalten, anders es sei Fäblerlohn oder Kostgeld für die letzten 8 oder 14 Tage, oder: es sei Pfand und Verhaft ausgerichtet, in welchem Falle dem Arbeiter ein Minimum zurückbehalten würde, jedoch nur nach Abzug des Unterhaltsgeldes für sich und seine Familie.
- d) Lohnabzüge werden gemacht, wenn die Arbeiter aus eigenem Verschulden die Arbeit so schlecht ausführen, daß nicht die normalen Preise aus derselben gelöst werden können.
- e) Für unentschuldigte Versäumnisse (besonders Blauenmachen) werden die erwachsenen Arbeiter für einen ganzen Tag mit Fr. 2 und für einen halben Tag mit Fr. 1 gebüßt.
- f) Die für unentschuldigtes Ausbleiben eingegangenen Bußen werden alle Jahre einmal unter sämtliche Arbeiter verteilt.
- g) Ausgetretene Arbeiter haben am Bußenfonds keinen Anteil mehr.
- h) Was jeweilen bis am Samstag der zweiten Woche abgestiftet wird, wird am darauffolgenden Dienstag ausbezahlt.

Vorstehende Fabrikordnung ist vom Regierungsrathe in heutiger Sitzung genehmigt worden.

Uri, den 17. März 1881.

Für die Kantonskanzlei:

Der Rathschreiber:

Guglietti.

Abbildung 2: Fabrikordnung der mechanischen Stickerei Friedrich Nef, Urnäsch (Schweiz), 1881



Quelle zitiert nach: <https://www.zeitzeugnisse.ch/detail.php?id=117&styp=4> (letzter Zugriff: 08.01.2020)

Transkript zur Abbildung 2

Transkript in "Lateinischer Schrift". Altertümliche Schreibweisen sind aus dem Original übernommen und beibehalten worden.

Fabrikordnung der mechan. Stickerei von Friedr. Nef, Gasse, Urnäsch.

I. Arbeitszeit.

- a) Die tägliche Arbeitszeit dauert im Sommer wie im Winter 11 Stunden, in der Regel im Sommer von Morgens 6 Uhr, im Winter von Morgens 7 Uhr bis Abends 8 Uhr. Die Zeit zwischen Morgens 7- $\frac{1}{2}$ Uhr, Mittags 12-1 Uhr, und Abends 5- $\frac{1}{2}$ 6 Uhr ist für die Mahlzeiten und Ruhepausen bestimmt. Im Winter haben jedoch die Arbeiter das Frühstück vor Beginn der Arbeit zu sich zu nehmen.
- b) An Vorabenden von Sonn- und Festtagen wird nur 10 Stunden gearbeitet, also blos bis Abends 6 Uhr.
- c) An Markttagen oder besondern Festlichkeiten wird den Arbeitern eine vom Arbeitgeber geeignet scheinende Zeit freigegeben.
- d) Eigentliche Nacharbeit wird vom Arbeitgeber nicht verlangt und in Ausnahmefällen nur erwachsenen Personen bewilligt.
- e) Die Ferien der Frauenspersonen vor und nach der Niederkunft richten sich nach dem Gesundheitszustande der betreffenden Personen und nach den eidgemässlichen Vorschriften.
- f) Die Dauer der Arbeit von Minderjährigen im Alter von 15-18 Jahren ist gleich derjenigen der übrigen Arbeiter, mit Einschluß des Schul-, resp. Religionsunterrichtes.

II. Fabrikpolizei.

- a) Die Beaufsichtigung der Arbeiter in der Fabrik liegt dem Arbeitgeber, oder einem dazu Beauftragten ob.
- b) Jeder Arbeiter ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Maschinen und Werkzeuge möglichst rein zu halten und ist ihm bei Buße untersagt, dieselben nachlässiger oder gar vorsätzlicher Weise zu verderben.
- c) Dem Arbeiter dagegen wird während der Arbeit freie Unterhaltung gestattet, soweit solche der Arbeit nicht hindernd oder schädlich ist und die Grenzen des Anstandes und der Sittlichkeit nicht überschreitet.

III. Ein- und Austritt

- a) Die gegenseitige Kündigungsfrist zum Austritt beträgt 14 Tage und hat je am Samstag zu geschehen.
- b) Diese Bestimmung gilt auch zwischen Sticker und Fädlerin.
- c) Sofortige Entlassung können stattfinden:
 - 1) Wegen grobem, ungebührlichem Betragen gegen Vorgesetzte und Mitarbeiter.
 - 2) Wegen Untreue.
 - 3) Wegen schlechter Arbeit.
 - 4) Wegen Vernachlässigung und Schädigung der Maschinen.
- d) Ohne Kündigung können Arbeiter die Entlassung verlangen:
 - 1) In Krankheitsfällen.
 - 2) Wegen besondern Familienereignissen (Wegzug ec*)

IV. Lohn, Bußen etc.

- a) Die Arbeiter schaffen auf Stich und der Lohn richtet sich nach der Qualität der Muster und nach den Zeitverhältnissen überhaupt.
- b) Der Lohn wird in der Regel alle 14 Tage in gesetzlich anerkannten Geldsorten ausbezahlt.
- c) Ohne Zustimmung des Arbeiters wird vom Lohn zu Gunsten von Andern nichts zurückbehalten, anders es sei Fädlerlohn oder Kostgeld für die letzten 8 oder 14 Tage, oder: es sei Pfand und Verhaft ausgerichtet, in welchem Falle dem Arbeiter ein Minimum zurückbehalten würde, jedoch nur nach Abzug des Unterhaltsgeldes für sich und seine Familie.
- d) Lohnabzüge werden gemacht, wenn die Arbeiter aus eigenem Verschulden die Arbeit so schlecht ausführen, daß nicht die normalen Preise aus derselben gelöst werden können.
- e) Für unentschuldigte Versäumnisse (besonders Blauenmachen) werden die erwachsenen Arbeiter für einen ganzen Tag mit Fr. 2 und für einen halben Tag mit Fr. 1 gebüßt.
- f) Die für unentschuldigtes Ausbleiben eingegangenen Bußen werden alle Jahre einmal unter sämtliche Arbeiter vertheilt.
- g) Ausgetretene Arbeiter haben am Bußfonds keinen Antheil mehr.
- h) Was jeweilen bis am Samstag der zweiten Woche abgestickt wird, wird am darauffolgenden Dienstag ausbezahlt.

Vorstehende Fabrikordnung ist vom Regierungsrathe in heutiger Sitzung genehmigt worden.

Oeringbau, den 17. März 1881.

Für die Kantonskanzlei:
Der Rathsschreiber:
Feguiller

Worterläuterungen:

- ec: exempli causa/beispielshalber
- Fr.: Franken/Schweizer Franken (Währung in der Schweiz und Liechtenstein)

Steffen hat außerdem ein Plakat aus der Arbeiterbewegung mitgebracht, mit dem 1911 für eine Organisation der Arbeiter geworben wurde.

„Die Arbeitenden hatten weder Geld noch Macht oder Waffen“, erläutert Steffen. „Und dennoch waren sie der wichtigste Teil des Gesellschaftssystems, sie bildeten nämlich mit ihrer Arbeitskraft die Grundlage, auf der alles andere aufbaute.“

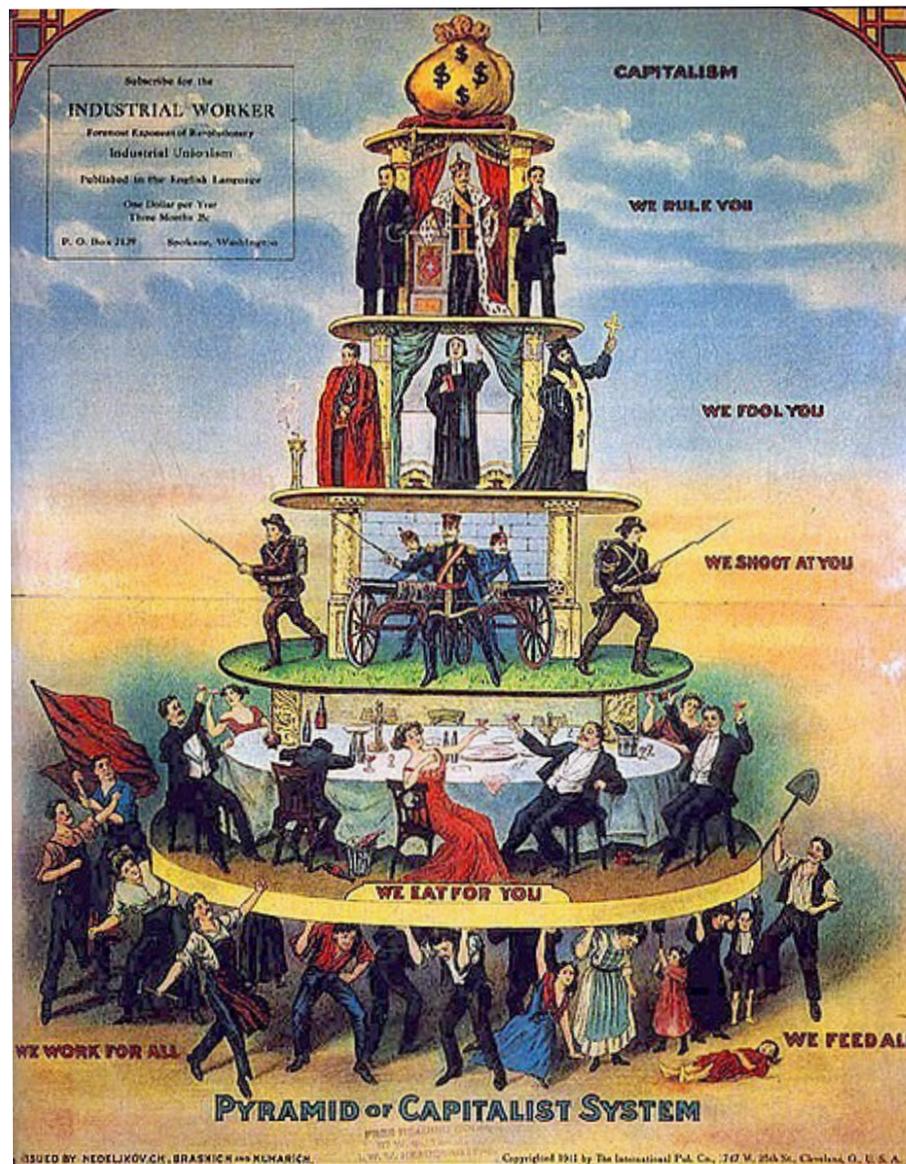


Abbildung 3: Eine Publikation des Industriearbeiters (IWW- Zeitung) von 1911

Omar übersetzt die englischen Bezeichnungen an der Basis der ‚Pyramide des kapitalistischen Systems‘: „Wir arbeiten für alle, wir ernähren alle. Witzig! Irgendwie passt das gut zu uns in den Molkereien.“



2 | Gewerkschaften

Aus der Arbeiterbewegung heraus entstanden die Gewerkschaften. Gewerkschaften sind freiwillige Vereinigungen von und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind unabhängig von der Kirche, dem Staat, einem Arbeitgeber oder einer Partei.

Die wesentlichen Merkmale einer Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist demokratisch organisiert (Wahlen, Mitbestimmung). Sie ist tariffähig, das heißt, die Gewerkschaft darf rechtswirksam Tarifverträge abschließen. Dafür benötigt sie eine gewisse „Mächtigkeit“ (Durchsetzungskraft). Ob eine Vereinigung diese besitzt, hängt nicht von ihrer Selbsteinschätzung, sondern von objektiven Merkmalen ab, z.B. von der Zahl der Mitglieder, dem organisatorischen Aufbau oder der Anzahl bisheriger Abschlüsse von eigenständigen Tarifverträgen.

Die unterschiedlichen und branchenspezifischen Gewerkschaften setzen sich für Lohnerhöhungen und für Verkürzungen der täglichen Arbeitszeiten ein, außerdem für verbesserte Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen.

WER'S GENAUER WISSEN WILL - HINTERGRUND

Zu den Anfang des 20. Jahrhunderts aus der Arbeiterbewegung heraus gegründeten Vereinen und Initiativen gehören als bekannte Beispiele die noch heute aktiven Verbände:

- der „Arbeiter-Samariter-Bund“ (gegründet 1888 durch Berliner Zimmerleute)
- die Arbeiterwohlfahrt AWO (gegründet 1919 durch die Frauenrechtlerin Marie Juchacz als „Hauptausschuss für Arbeiterwohlfahrt in der SPD“)

Die Nationalsozialisten lösten kurz nach der Machtergreifung (im Mai 1933) sämtliche freien Gewerkschaften und viele der aus der Arbeiterbewegung heraus entstandenen Vereinigungen auf. Stattdessen gründete die NSDAP (Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei) einen Einheitsverband aller Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, die sogenannte "Deutsche Arbeitsfront" (DAF).

Bereits ein Jahr nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges ließen die Alliierten (= "Verbündete" - gemeint sind die Staaten USA, Großbritannien, Frankreich und Sowjetunion) die Gewerkschaften wieder zu.

In Ostdeutschland (DDR) wurde der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) gegründet, dessen hauptamtliche Funktionäre auch in den Leitungen der Betriebe präsent waren und die Politik der DDR-Einheitspartei SED vertraten.

1949 gründete sich in Westdeutschland der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), in dem heute alle großen Gewerkschaften gemeinsam organisiert sind (z.B. IG Metall, NGG, GEW und ver.di).



„Gibt es eine Gewerkschaft nur für uns Milchtechnologe?“ fragt Omar. Sein Ausbilder schüttelt den Kopf. „Nein. Und das wäre wahrscheinlich auch nicht sinnvoll. Je größer eine Gewerkschaft ist, desto höher ist ihr Einfluss. Es ist sogar so, dass sich acht große Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund DGB zusammengeschlossen haben. Einige Gewerkschaften hiervon kennt ihr bestimmt.“

Omar muss an die ausgefallenen Busse beim letzten Streik im Öffentlichen Nahverkehr denken. Außerdem war in den Nachrichten von geschlossenen Kindertagesstätten (Ki-Tas) die Rede. „Ich kenne ver.di, aber das ist nicht unsere Gewerkschaft, oder?“



Steffen legt den Azubis eine Tabelle vor. „Nein. Ver.di ist die zweitgrößte Gewerkschaft, hinter den ‚Metallern‘“, erklärt er. „Aber die für uns zuständige Gewerkschaft steht hier auch. Welche ist das?“



Aufgabe 2: Welche Gewerkschaften kennen Sie? Wissen Sie, welche für die Mitarbeitenden in den Molkereien zuständig ist?

.....

.....

.....

Tabelle 1: Mitgliederzahlen in DGB-Gewerkschaften

Arbeiter und Angestellte, die in DGB-zugehörigen Gewerkschaften Mitglied sind						
Gewerkschaft	Gesamt		Männlich		Weiblich	
		%	Gesamt	%	Gesamt	%
DGB-gesamt	5.272.342	100,0	3.513.173	66,6	1.759.169	33,4
IG Metall	2.270.595	43,1	1.860.526	81,9	410.069	18,1
ver.di	1.794.935	34,0	826.854	46,1	968.081	53,9
IG Bergbau, Chemie, Energie	632.389	12,0	495.398	78,3	136.991	21,7
Gew. Nahrung- Genuss-Gaststätten NGG	198.025	3,8	115.121	58,1	82.904	41,9
IG Bauen-Agrar-Umwelt	173.379	3,3	116.904	67,4	56.475	32,6
Gew. Erziehung und Wissenschaft GEW	97.024	1,8	22.203	22,9	74.821	77,1
EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	83.220	1,6	64.147	77,1	19.073	22,9
Gew. der Polizei	22.775	0,4	12.020	52,8	10.755	47,2



Quelle: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav
(letzter Zugriff: 08.01.2020)

2.1 Gewerkschaften in der Milchindustrie

Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) vereint verschiedene Branchen aus dem Lebensmittelbereich und dem Gaststättengewerbe – unter anderem die Branchen „Milch und Fett“. Die NGG vertritt zum Beispiel Beschäftigte in Molkereien, Käsereien, der Milchindustrie und der Nahrungsfetteindustrie.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Mitarbeiter*innen in Molkereien können in die Gewerkschaft eintreten, müssen es aber nicht.

Zu den Themen und Positionen der NGG gehören nach eigenen Angaben unter anderem die Bereiche:

- Faire Arbeit (hierzu gehören u.a. die Unterthemen Mindestlohn und Lohngerechtigkeit, Leiharbeit, prekäre (= unsichere, problematische) Arbeit)
- Lebensmittel und Politik (u.a. mit den Unterthemen Ausbildung, (Tierwohl-)Siegel und internationale Interessensvertretung)
- Sozialpolitik (u.a. mit den Themen Sozialrecht, Altersvorsorge und Rente, Arbeit mit Behinderung, Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten)

WER'S GENAUER WISSEN WILL - HINTERGRUND

Informieren Sie sich über Gewerkschaften im Internet. Informationen finden Sie zum Beispiel hier:

- Geschichte der Gewerkschaften:
www.gewerkschaftsgeschichte.de/



- Homepage der NGG:
www.ngg.net/



- NGG-Erklärfilm „Was ist eine Gewerkschaft?“:
www.youtube.com/watch?v=__UylbonW1I





Aufgabe 3: Schauen Sie sich den Auszug aus der Satzung der Gewerkschaft NGG an. Beantworten Sie anschließend: Welche Vorteile hat es für den/die Arbeitnehmer*in, in eine Gewerkschaft wie die NGG einzutreten? Gibt es auch Nachteile?

Aus der Satzung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, gültig ab dem 01.01.2019

§2 Organisationsbereich

Der Organisationsbereich umfasst alle Arbeitnehmer*innen...

a) in Unternehmen und Betrieben, die Nahrungs- oder Genussmittel oder deren Bestandteile herstellen, verarbeiten, bearbeiten, abpacken, abfüllen, kommissionieren und/oder vertreiben, (...)

Folgende Wirtschaftsgruppen gehören insbesondere zum Organisationsbereich:

5. Milch und Fett: Unternehmen und Betriebe, die Milch, Milch- und Molkereiprodukte ver- und bearbeiten, einschließlich Fertigungslagerungsbetriebe, Milchprüfringe, Milchhandelsorganisationen, Unternehmen und Betriebe, die Margarine, Platten- und Speisefett herstellen, Fettschmelzen, Ölmühlen, sowie Härtings- und Raffinationsbetriebe, soweit sie überwiegend Speiseöle und -fette herstellen. (...)

§ 3 Aufgaben und Ziele

Die Gewerkschaft NGG hat (...) die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Dies soll vornehmlich erreicht werden durch:

1. Zusammenschluss aller zum Organisationsbereich gehörenden Arbeitnehmer*innen zum gemeinsamen Handeln. Sie haben als Gewerkschaftsmitglieder unter Ausschluss aller parteipolitischen, religiösen und rassistischen Tendenzen das Recht zur freien, sachlichen Meinungsäußerung in allen gewerkschaftlichen Angelegenheiten und die Verpflichtung, für die NGG zu werben und sich für ihre Ziele einzusetzen. (...)
6. Einflussnahme auf die Gesetzgebung in wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen.
7. Mitwirkung bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und bei der Durchsetzung der Mitbestimmung.
8. Erzielen günstiger Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen.
9. Eintreten für die Gleichberechtigung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Besonderer Schutz und Förderung der Frauen und Jugendlichen in wirtschafts-, tarif- und sozialpolitischer Hinsicht. (...)
14. Herausgabe einer Zeitschrift für NGG-Mitglieder und weiterer Mitteilungen und Informationen.
15. Rechtsschutz bei allen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und der Sozialversicherung.
16. Unterstützung der Mitglieder bei Arbeitskämpfen und in besonderen Fällen.

§ 13 Beiträge

1. Die für die Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben erforderlichen finanziellen Mittel werden durch Beiträge aufgebracht.
2. Der Mindestbeitrag beträgt:
 - a) für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und in Ausbildung stehende Mitglieder ein Prozent des Tarifbruttoeinkommens bzw. der Ausbildungsvergütung;



Quelle: <https://www.ngg.net/unsere-ngg/>
(letzter Zugriff: 22.10.2021)

a) Welche Vorteile hat es für den/die Arbeitnehmer*in, in eine Gewerkschaft wie die NGG einzutreten?

.....

.....

b) Fallen Ihnen auch Nachteile ein?

.....

.....

2.1.1 Praxisbeispiele aus der Lebensmittelindustrie



Aufgabe 4: Die folgenden Beispiele aus der Praxis zeigen, in welchen Bereichen des betrieblichen Alltags sich eine Gewerkschaft wie die NGG engagiert. Lesen Sie sich diese durch und überlegen Sie dabei, ob es ähnliche Herausforderungen in der Milchindustrie gibt!

Fleischindustrie



Niedriglöhne, miese Arbeitsbedingungen, Sozialdumping – die deutsche Fleischindustrie steht seit langem in der Kritik. (...) Seit den 2000er-Jahren setzten die Firmen verstärkt Arbeitskräfte aus Osteuropa ein. Die entsandten Arbeitskräfte wurden per Werkvertrag¹ beschäftigt und waren offiziell bei Subunternehmen im Heimatland angestellt – ohne deutsche Sozialversicherung und Schutz des deutschen Arbeitsrechts. Die Folge: Die Osteuropäer erhielten Stundenlöhne von gerade einmal drei bis fünf Euro, mussten regelmäßig Überstunden leisten und wurden in überbelegten und überfüllten Wohnungen untergebracht. Für die bereitgestellten Unterkünfte und Arbeitsmaterialien mussten sie häufig auch noch Lohnabzüge hinnehmen.

Erst nach jahrelangem öffentlichen Druck waren die Arbeitgeber bereit, mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) über einen Mindestlohn zu verhandeln. Beide Seiten einigten sich darauf, ab Sommer 2014 einen bundesweit einheitlichen Mindestlohn von 7,75 Euro einzuführen, der in mehreren Stufen bis Ende 2016 auf 8,75 Euro angestiegen ist. (...)

Dennoch sind viele Probleme ungelöst: Gewerkschafter und Beratungsstellen berichten von Versuchen, den Mindestlohn zu umgehen, etwa indem Überstunden nicht dokumentiert werden oder weiterhin Kosten für Arbeitsmaterial vom Lohn abgezogen werden.

¹**Werkvertrag:** Der Werkvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag, den zwei Parteien über das Erbringen einer Leistung schließen. In der Praxis nutzen Unternehmen den Werkvertrag, um einzelne Aufgaben oder ganze Aufgabenbereiche an andere Firmen oder selbstständige Einzelpersonen zu vergeben. Die Vorteile für den Auftraggeber sind dabei zum Beispiel geringere Kosten und eine höhere Flexibilität beim Personaleinsatz. Dem Auftraggeber wird nur das Endergebnis in Rechnung gestellt, nicht die Arbeitskräfte oder Arbeitszeit. Die DGB-Gewerkschaften kritisieren, dass Werkverträge in vielen Unternehmen und Branchen zum Zwecke der Lohnkostensenkung missbraucht würden.



Quelle: Claudia Weinkopf, Frederic Hüttenhoff: Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft, WSI-Mitteilungen 7/2017, zitiert nach www.boeckler.de/111181_111192.htm (letzter Zugriff: 13.01.2020)

Brot- und Backwaren



Der wachsende Branchenumsatz im Brot- und Backbusiness wird von immer weniger Unternehmen erwirtschaftet: Seit dem Jahr 2000 sank die Zahl der Bäckerhandwerksbetriebe von 14 000 auf unter 11 000. Und alles spricht dafür, dass das Bäckereisterben anhält. Es wachsen vor allem die mittleren und großen Betriebe, die halbindustriell arbeiten. Aber auch sie stehen in einem harten Verdrängungswettbewerb. (...)

Der Unternehmensberater Ralf Löckener, Co-Autor einer Branchenanalyse der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft NGG, beobachtet eine Spaltung der Belegschaften: „Der Bedarf an qualifiziertem Personal wird durch reguläre Arbeitsverhältnisse abgedeckt, während Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte den Unternehmen Flexibilität verschaffen.“ (...)

Gewerkschaften und Betriebsräte haben es schwer, erst recht in den oft ums Überleben kämpfenden Handwerksbetrieben.

„Dort gibt es oft gar keine Betriebsräte, und wenn doch, ist Mitbestimmung trotzdem schwierig“, sagt Johannes Specht, Leiter der Tarifabteilung der NGG. (...) Aber auch in Großbäckereien, die in der Regel die höheren Tarife der Brot- und Backwarenindustrie zahlen, müssen die Arbeitnehmer kämpfen. Wie hart, zeige sich auch daran, so Specht, dass selbst moderate Lohnerhöhungen in der Brotindustrie fast nur noch mit Streiks durchgesetzt werden. „Wenn Schließungen angedroht werden, fordern Unternehmen, dass die Arbeitnehmer etwas hergeben. Das rettet aber nicht den Standort, sondern setzt alle anderen Standorte und Unternehmen weiter unter Druck.“

Quelle: Stefan Scheytt: Weg vom Handwerk, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung 5/2019, S. 20-23

Notieren Sie hier stichpunktartig Ihre Gedanken!

2.2 Der Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen und damit viele Fragen der Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel:

- > Lohn und Gehalt²
- > die Dauer der Wochenarbeitszeit und die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit
- > die Eingruppierung und die Entgelthöhe bei entsprechender Eingruppierung
- > die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, zum Beispiel bei Überstunden
- > die Urlaubsdauer
- > den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit
- > die Modalitäten (= Art und Weise; Ausführung) bei der Einführung von Kurzarbeit



Aufgabe 5

- a) Hat Ihr Ausbildungsbetrieb einen Tarifvertrag? Wenn ja – wer hat diesen ausgehandelt bzw. abgeschlossen?

.....

.....

- b) Was sind, aus Ihrer Sicht, die Vorteile eines Tarifvertrages?

.....

.....

- c) Gibt es auch Nachteile eines Tarifvertrages?

.....

.....

²Was ist der Unterschied zwischen Lohn und Gehalt? Gehälter werden an Angestellte ausgezahlt. Das vertraglich vereinbarte Gehalt ist jeden Monat gleich hoch. Die Höhe des Lohns hingegen kann schwanken. Man unterscheidet zwischen Akkord-, Stück- oder Stundenlohn.



Omar weiß nun ungefähr, wofür Gewerkschaften da sind. Dennoch fragt er sich, was das alles mit ihm zu tun hat. Er hat schließlich bereits einen Ausbildungsvertrag unterschrieben, in dem alle Bedingungen, unter denen er im Betrieb ausgebildet wird, schriftlich festgehalten sind. Deshalb fragt er sich, wozu sich sein Ausbilder eigentlich im Betriebsrat engagiert.

Omar findet: Wenn man den Arbeitsvertrag unterschreibt, dann stimmt man den Bedingungen damit zu. Es zwingt einen ja niemand. Außerdem kann man ja einfach den Job wechseln, wenn man mit den Arbeitsbedingungen irgendwann nicht mehr einverstanden ist – oder?

d) Sehen Sie das ähnlich wie Omar? Kann man „einfach den Job wechseln“? Oder sollten sich Arbeitnehmer*innen auch in ihrem Job für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen?

.....

.....

.....

.....

e) Gibt es etwas, das Sie gern verändern würden im Bezug auf Ihre aktuellen Arbeitsbedingungen?

.....

.....

.....

.....

.....

Wie die Gewerkschaften entstanden sind und wofür sie sich einsetzen, weiß Omar nun. Aber wie unterscheiden sich Gewerkschaften von den Betriebsräten?

3 | Rund um die betriebliche Mitbestimmung

„Mitbestimmung ist gelebte Demokratie am Arbeitsplatz und hat sich über viele Jahrzehnte in Betrieben und Unternehmen bewährt. Sie ist eine Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg und den sozialen Frieden in Deutschland.“

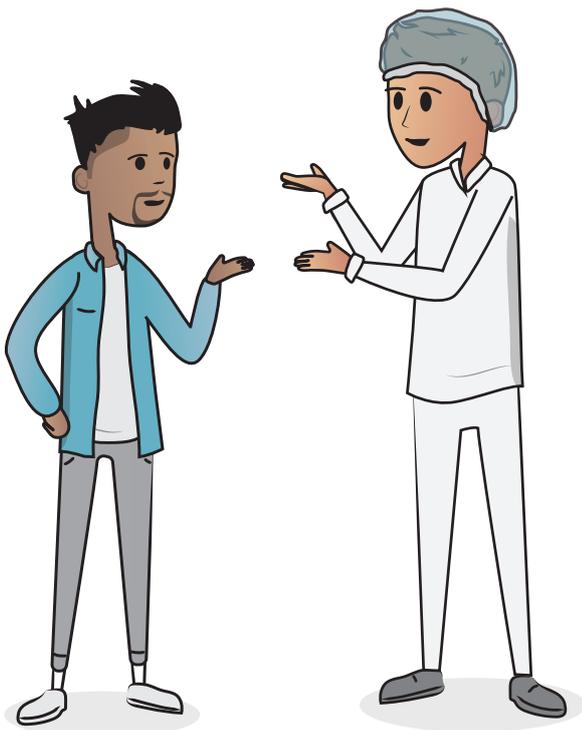
Wenn Digitalisierung und Globalisierung die Arbeit verändern, die Organisation und den Alltag in den Betrieben, dann ist Mitbestimmung besonders wichtig, damit faire Kompromisse gefunden werden und gute Lösungen, die Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen nutzen.“

aus: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):
Mitbestimmung – eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn: 2018, S. 3

„Die Mitbestimmung - und das möchte ich zu Beginn ganz ausdrücklich sagen - ist ein wesentliches Element der Sozialen Marktwirtschaft.“

Angela Merkel (CDU), Bundeskanzlerin, in ihrer Rede anlässlich der Veranstaltung der Böckler-Stiftung „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz“ am 30.08.2006, zitiert nach: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_zitatesammlung.pdf

„Die betriebliche Mitbestimmung soll ein produktives Miteinander ermöglichen. Das Lösen von Interessenskonflikten steht im Vordergrund“, erläutert Omars Ausbilder beim Azubitreff.



„Aber was ist, wenn sich der Konflikt nicht lösen lässt? Möchtest du, dass wir dann alle streiken?“ fragt Omar.

„Nein“, sagt Steffen. „Das ist ein wesentlicher Unterschied. Gewerkschaften können zum Streik aufrufen, aber Betriebsräte unterliegen einer gesetzlich normierten und dauerhaften „Friedenspflicht“. Es sollte immer ein Konsens angestrebt werden, das heißt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden bzw. dem Betriebsrat als Mitarbeitervertretung. Es geht ja nicht darum, im Betrieb gegeneinander zu arbeiten. Bei auftretenden Problemen wird zusammen eine Lösung gesucht, im besten Fall wird sogar gemeinsam an Projekten gearbeitet. Die Mitarbeitervertretung hebt ja auch die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht auf. Warum wir aber trotzdem Einfluss haben, zeige ich euch.“

3.1 Der Betriebsrat (BR)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Interessen gegenüber der Unternehmensleitung selbst und alleine durchsetzen (z.B. die Forderung nach mehr Gehalt). Hat ein Betrieb aber mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte (s.u.), haben diese das Recht, einen Betriebsrat (BR) zu gründen. Die Größe des Betriebsrats (Anzahl der Betriebsratsmitglieder) ist abhängig von der Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer im Betrieb. Der Betriebsrat vertritt dann die Interessen der gesamten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dafür ist er mit speziellen Rechten ausgestattet und erhält besonderen Kündigungsschutz.

Fakten rund um den Betriebsrat kurz und knapp

- Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer*innen, die dem Betrieb angehören und das 18. Lebensjahr vollendet haben (nicht wahlberechtigt sind z.B. leitende Angestellte)
- laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung arbeiteten im Jahr 2017 nur knapp 40% der westdeutschen Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit Betriebsrat³
- größere Betriebe haben eher einen Betriebsrat als klein- und mittelständische Unternehmen
- Tarifverträge, universelle Regeln und eine Arbeitnehmervertretung fördern die Integration ausländischer Fachkräfte⁴
- stärker mitbestimmte Unternehmen verfolgen häufiger zukunftsorientierte Geschäftsstrategien

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

- Deutschlandweit haben nur **9%** der Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten einen **Betriebsrat**
- Über **60%** der Betriebe in Deutschland sind **weder** an einen Tarifvertrag gebunden, **noch** haben sie einen Betriebsrat³
- Unternehmen mit mehr Mitbestimmung schneiden bei wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern meist überdurchschnittlich ab: die Gesamtkapitalrentabilität (d.h. die sog. ‚Verzinsung‘ des gesamten in einem Unternehmen eingesetzten Eigen- und Fremdkapitals) ist durchschnittlich um rund 65 Prozent höher als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung⁵



³Vgl.: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/>
(letzter Zugriff: 08.01.2020)



⁴Vgl.: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mitbestimmung-fordert-integration-23875.htm>
(letzter Zugriff: 11.12.2020)



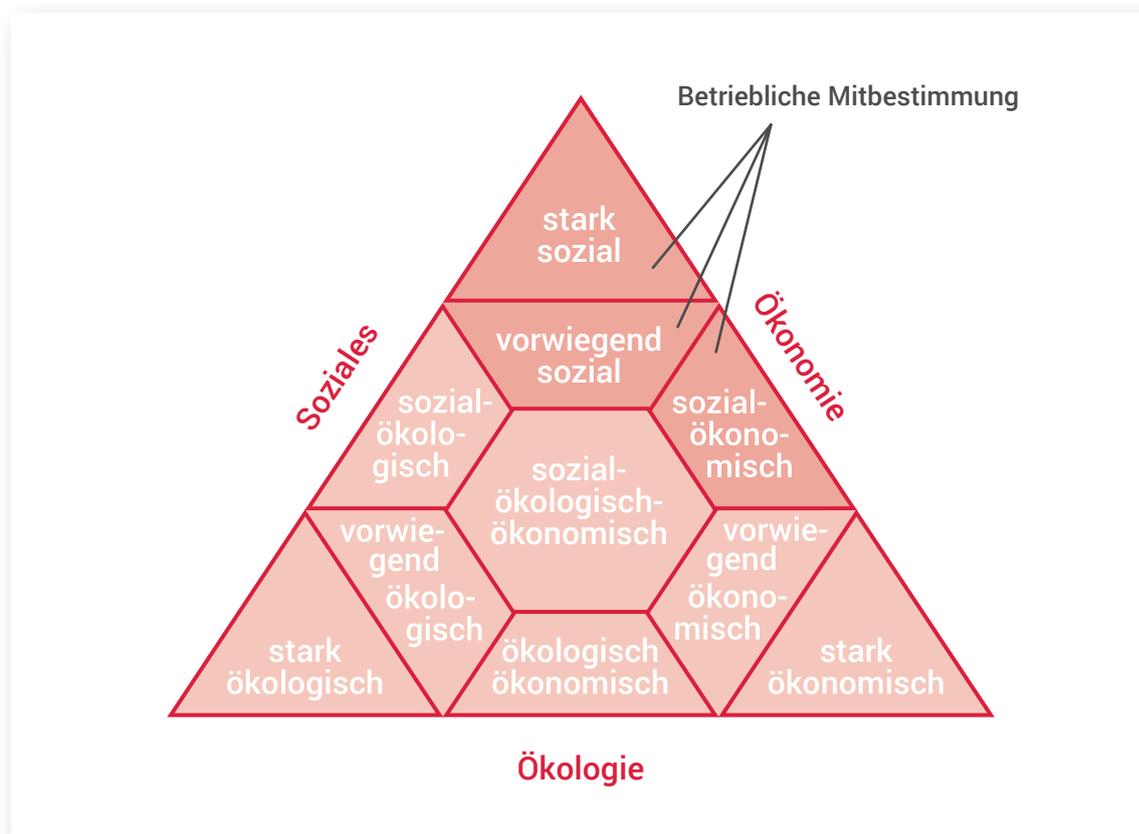
⁵Vgl.: <https://www.boeckler.de/de/mitbestimmung-18290-33166.htm>
(letzter Zugriff: 14.06.2021)

Betriebliche Mitbestimmung ist von folgenden Grundsätzen geprägt:

1. **Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit** durch Beteiligung der Beschäftigten an den unternehmerischen Entscheidungen („Sozialpartnerschaft“)
2. **Demokratie in der Wirtschaft**, indem mögliche Konflikte durch Mitentscheidung geklärt werden
3. **Sozialer Fortschritt** durch verbesserte Arbeitsbedingungen
4. **Kontrolle wirtschaftlicher Macht**

All das sind ebenfalls Themen der nachhaltigen Entwicklung. Betriebliche Mitbestimmung ist also kein Randthema, sondern ein maßgeblicher Antreiber sozialer Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz!

Einordnung der betrieblichen Mitbestimmung im Modell des „Integrierenden Nachhaltigkeitsdreiecks“ nach Hauff und Kleine (2005)



Bildquelle: Eigene Darstellung, nach von Hauff und Kleine (2005)

Die Abbildung zeigt noch einmal die 17 SDGs (Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen).



Bildquelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Nachhaltigkeitsindikatoren/Publikationen/Downloads-Nachhaltigkeit/indikatoren-0230001189004.pdf?__blob=publicationFile&v=6
(letzter Zugriff: 04.06.2021)



Aufgabe 6

a) Finden Sie Themen aus den Bereichen „Gewerkschaftsarbeit und Betriebliche Mitbestimmung“ auch in den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) wieder? Welche Ziele sind das vor allem, Ihrer Meinung nach?

.....

b) Wählen Sie eines der genannten SDGs aus. Begründen Sie, warum dieses Ziel viel mit betrieblicher Mitbestimmung zu tun hat!

.....

.....

.....

.....

3.1.1 Die Aufgaben des Betriebsrates

- er hat Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Gesundheitsschutz oder bei der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sowie bei der Verhütung von Arbeitsunfällen, Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten
- der Betriebsrat muss bei bzw. vor Kündigungen von Arbeitnehmer*innen angehört werden
- er muss Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zustimmen

Bei Betriebsänderungen hat der Betriebsrat ein erhebliches Mitspracherecht. Möchte das Unternehmen etwa einen Standort verlegen oder bisherige, wesentliche Arbeitsschwerpunkte verändern, muss ebenfalls der Betriebsrat informiert werden. Er kann dann z.B. mit dem Arbeitgeber über einen Interessensausgleich verhandeln und vom Arbeitgeber einen Sozialplan* verlangen.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber (AG) und dem Betriebsrat (BR) geregelt (siehe auch S. 32).

Gerade der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder ist wichtig – insbesondere für den Fall, dass die Unternehmensleitung die Gründung eines Betriebsrates unbedingt verhindern möchte. Aber auch in der aktiven Betriebsratsarbeit ist es wichtig, dass sich die Betriebsratsmitglieder*innen schützend vor die Kolleg*innen stellen können und Interessen durchsetzen können, die vom Arbeitgeber eventuell unerwünscht sind.

Jetzt wird Omar so langsam klar, weshalb sein Ausbilder für seine Tätigkeit im Betriebsrat freigestellt ist.



Steffen stellt den Azubis den aktuellen Betriebsrat der Molkerei vor.

*Sozialplan = gemäß § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG ist ein Sozialplan eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge von geplanten Betriebsänderungen entstehen



Aufgabe 7: Beantworten Sie folgende Fragen:

a) Hat Ihr Ausbildungsbetrieb einen Betriebsrat? Ja Nein

Wenn ja: wie viele Mitglieder hat Ihr Betriebsrat?

Wie kommt diese Anzahl zustande?

.....

.....

.....

.....

b) Benennen Sie die einzelnen Mitglieder Ihres Betriebsrates. Notieren Sie, aus welchen Abteilungen sie kommen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c) Fragen Sie ein Mitglied Ihres Betriebsrats, was für Aufgaben der BR hat. Welcher Aspekt ist Ihrem Gesprächspartner/Ihrer Gesprächspartnerin bei seiner/ihrer Arbeit besonders wichtig?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

d) Fallen Ihnen Gründe ein, weshalb ein/e Arbeitgeber*in gegen die Gründung eines Betriebsrates sein könnte?

.....

.....

.....

.....

.....

HINTERGRUNDWISSEN UND INTERESSANTES AM RANDE:

Mitunter will auch die Belegschaft ausdrücklich keinen Betriebsrat

*Es gibt Fälle, in denen nur ein kleiner Teil der Belegschaft die Gründung eines Betriebsrates fordert und sich die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen gegen diese Gründung ausspricht. Häufig führen diejenigen, die der organisierten Mitarbeitervertretung skeptisch gegenüberstehen, an, dass man jahrzehntelang gut ohne den Betriebsrat ausgekommen sei und dass die Gründung eines Betriebsrates eventuell das bislang vertrauensvolle und gute Verhältnis zur Unternehmensleitung aufs Spiel setzen könnte.*

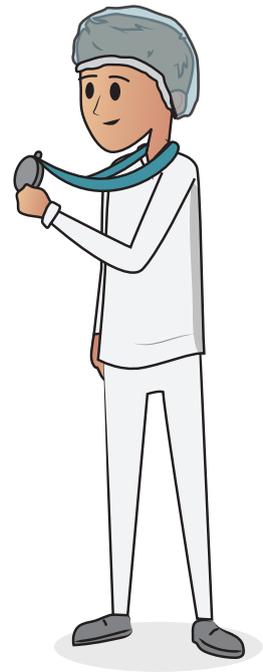
Ausschlaggebend sind in diesem Falle aber nicht die Mehrheitsverhältnisse innerhalb der Belegschaft - ein Betriebsrat kann selbst dann gewählt werden, wenn die Mehrheit der Belegschaft ihn gar nicht haben möchte.

3.1.2 Beispiele aus der Betriebsratsarbeit

Das Betriebsverfassungsgesetz bildet die rechtliche Grundlage für die Arbeit der Betriebsräte. Dass man sich als Milchtechnologe plötzlich auch mit juristischen Dingen auskennen muss, wundert Omar. Er hat immer gedacht, dass dafür andere Personen im Unternehmen zuständig sind.

„Man muss seine Rechte kennen, um sie wahrnehmen zu können“, erläutert Steffen. „Das ist wichtig. Ich habe euch mal ein Beispiel mitgebracht. Hier hat der Betriebsrat gut aufgepasst und schnell reagiert.“

Ein gutes Beispiel für Betriebsratsaktivitäten aus dem Nahrungsmittelbereich ist der Betriebsrat des Tiefkühltortenherstellers Copenrath & Wiese. Für seinen Einsatz für die Beschäftigten beim anstehenden Verkauf des Familienunternehmens bekam er 2015 den Betriebsräte-Preis⁶ in Silber verliehen.



⁶Mit dem Betriebsräte-Preis ehrt der ‚Deutsche BetriebsräteTag‘ ausgezeichnete BR-Arbeit. Der BetriebsräteTag ist der gewerkschaftsübergreifende Jahreskongress für Betriebsräte in Deutschland. In Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den DGB-Gewerkschaften organisiert dieser öffentliche Aufmerksamkeit und Wertschätzung für Betriebsräte.



Aufgabe 8: Lesen Sie den folgenden Text aus dem Jahr 2015. Arbeiten Sie wichtige Aspekte zu folgenden Fragen heraus und notieren Sie Ihre Antworten auf Seite 31:

- Wie war – bis zum anstehenden Verkauf des Unternehmens – das Verhältnis von Unternehmensleitung und Betriebsrat?
- Für welche Strategie hat sich der Betriebsrat entschieden, als klar wurde, dass Coppentrath & Wiese verkauft wird?
- Welche Bedingungen wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehandelt?

Die mit * versehenen Begriffe werde unten im Kasten gesondert erläutert.

Coppentrath & Wiese: Umschalten in den Kampfmodus



Nein, von Verkaufsabsichten der Gesellschafter wisse man nichts.

Die Antwort, die der Betriebsrat und die Belegschaft der Traditions Konditorei Coppentrath & Wiese auf einer Betriebsversammlung im März 2014 von den Gesellschaftern bekommen hatten, klang eindeutig. Einen Grund, die Aussage anzuzweifeln, gab es eigentlich nicht. „Das Verhältnis zum Unternehmen war immer sehr gut und von gegenseitigem Vertrauen geprägt“, sagt die Vize-Betriebsrats-Vorsitzende Doris Brüggemeyer. Und ökonomisch stand „CoWi“, wie der Großkonditor bei seinen Mitarbeitern liebevoll genannt wird, ohnehin hervorragend da. Doch ein Rest Skepsis blieb. (...) „Hätten wir uns auf die Aussage der Gesellschafter verlassen“, sagt

Brüggemeyer heute, „wer weiß, wie die Sache geendet wäre.“ Spekulieren ist nicht ihre Sache. Und auch nicht die ihrer drei Kollegen, die an diesen ersten Augusttagen im Betriebsratsbüro am Standort Mettingen sitzen. Die vier haben weiter nachgefragt und auf eigene Faust recherchiert. Ein Anruf beim Hausjuristen brachte Klarheit: „Dort reagierte man äußerst nervös“, sagt die 50-Jährige. „Da wussten wir: Wir müssen mit einem Verkauf rechnen.“

In den folgenden Monaten gelang es dem Betriebsrat, mit den Eigentümern eine Betriebsvereinbarung über eine Standort- und vierjährige Beschäftigungssicherung abzuschließen. Jeder potenzielle Käufer musste sich verpflichten, diese zu unterschreiben. Ein Riesenerfolg, der schlussendlich den 2300 Beschäftigten die Arbeitsplätze sicherte. Doch um das zu erreichen, musste der Betriebsrat, der bisher mehr oder weniger seinem Alltagsgeschäft nachgegangen war, auf ungewohnte Konfrontation mit „seinem“ Arbeitgeber gehen.

Ungewohnt, denn die 40-jährige Firmengeschichte war für die Beschäftigten vor allem von Vertrauen geprägt. „Was unser Unternehmen immer von anderen unterschieden hat, war, dass die Gründer den wirtschaftlichen Erfolg an die Mitarbeiter weitergegeben haben“, sagt Brüggemeyers Kollege Hermann Lange-lage. (...)

„Die Gewissheit, dass CoWi verkauft wird, hat uns schockiert“, berichtet Betriebsrat Manfred Hagen. Kein Wunder, denn abgesehen von den Arbeitsplätzen hatten die Beschäftigten eine Menge zu verlieren. Da war der Haustarifvertrag*, der immer ein Stück über dem Tarifvertrag des Bäckereihandwerks lag. Oder die betriebliche Altersvorsorge und die Qualifizierungsangebote für die Mitarbeiter. Auch die ansonsten in der Branche sehr verbreitete Leiharbeit* war bei CoWi stark begrenzt. Nicht mehr als 65 Leiharbeiter dürfen laut Gesamtbetriebsvereinbarung* im Unternehmen sein, bei der Bezahlung gilt Equal Pay*.

Doch was tun? Die Eigentümer hatten sich bereits entschieden. Die Verhandlungen wurden geheim geführt, nicht einmal die Geschäftsführung war einbezogen. „Wir wussten weder, mit wem noch was da verhandelt wurde“, sagt Hagen. Also fingen sie an, selbst zu recherchieren. Über die möglichen Interessenten, die inzwischen in der Presse kursierten. Einer davon war der Lebensmittelmulti Dr. Oetker aus Bielefeld. Von der Presse weitgehend als „sichere Lösung“ bewertet, ließ der Name des Bielefelder Unternehmens bei den Betriebsratskollegen die Alarmglocken angehen. „Wir wussten, dass Oetker keine Handelsmarken in seinem Konzern duldet. Für uns sind die Handelsmarken gerade im Englandgeschäft extrem wichtig. Nur so können wir die Traditionsmarke Coppentrath & Wiese stützen“, erzählt Brüggemeyer.

Den Bekundungen der Eigentümer, die Interessen der Beschäftigten würden im Mittelpunkt der Verhandlungen stehen, wollten sie nicht so ohne Weiteres glauben. (...) So entstand die Idee, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Die Überlegung war einfach: „Wenn wir uns auf die Neueigentümer nicht verlassen können, müssen wir vor dem Verkauf Fakten schaffen“, so Berlemann. CoWi ist eines der wenigen Unternehmen der Branche, das seine Logistik nicht ausgelagert hat. Personalabbau am Osnabrücker Standort war also mehr als wahrscheinlich. Jetzt ging es darum, die Gesellschafter mit ins Boot zu holen. Für die nächsten Treffen der Eigentümer im Juli rief der Betriebsrat gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG kurzerhand zu einer Protestaktion vor dem Firmensitz in Osnabrück auf. 100 Mitarbeiter forderten mit Schildern und Plakaten eine Garantie für ihre Arbeitsplätze. So etwas hatte es bei CoWi bis dahin nie gegeben. Die lokale Presse staunte nicht schlecht.

Doch der entscheidende Schritt war die Ankündigung, während der Produktion eine Betriebsversammlung durchzuführen. Was für viele andere Betriebsräte normal ist, war für Berlemann und Kollegen völliges Neuland – schließlich bedeutete es einen Produktionsstopp von mehr als vier Stunden. „Damit haben wir klargemacht, dass wir die uns durch das Betriebsverfassungsgesetz garantierten Mittel nutzen können und wollen“, so Hagen. Und sie konnten auf der Versammlung einen Erfolg verkünden: Nur wenige Stunden vorher hatten die Alteigentümer der Betriebsvereinbarung zugestimmt. Die Erleichterung war riesig.

Nicht nur die Arbeitsplätze konnten gesichert werden. Die Betriebsvereinbarung verpflichtet die neuen Eigentümer auch, den Haustarifvertrag sowie die Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge zu akzeptieren. Der Zuschlag ging schließlich doch an die Oetker-Gruppe. Diese garantiert nun, Coppentrath & Wiese als eigenständige Marke weiterzuführen. Die fürs Englandgeschäft wichtigen Handelsmarken konnten beibehalten werden.

Belegschaft und Betriebsrat blicken durchaus optimistisch in die Zukunft – weil sie wissen: Sie können etwas erreichen, wenn sie zusammenhalten. „Wir sind erst mal über den Berg“, sagt Brüggemeyer.“

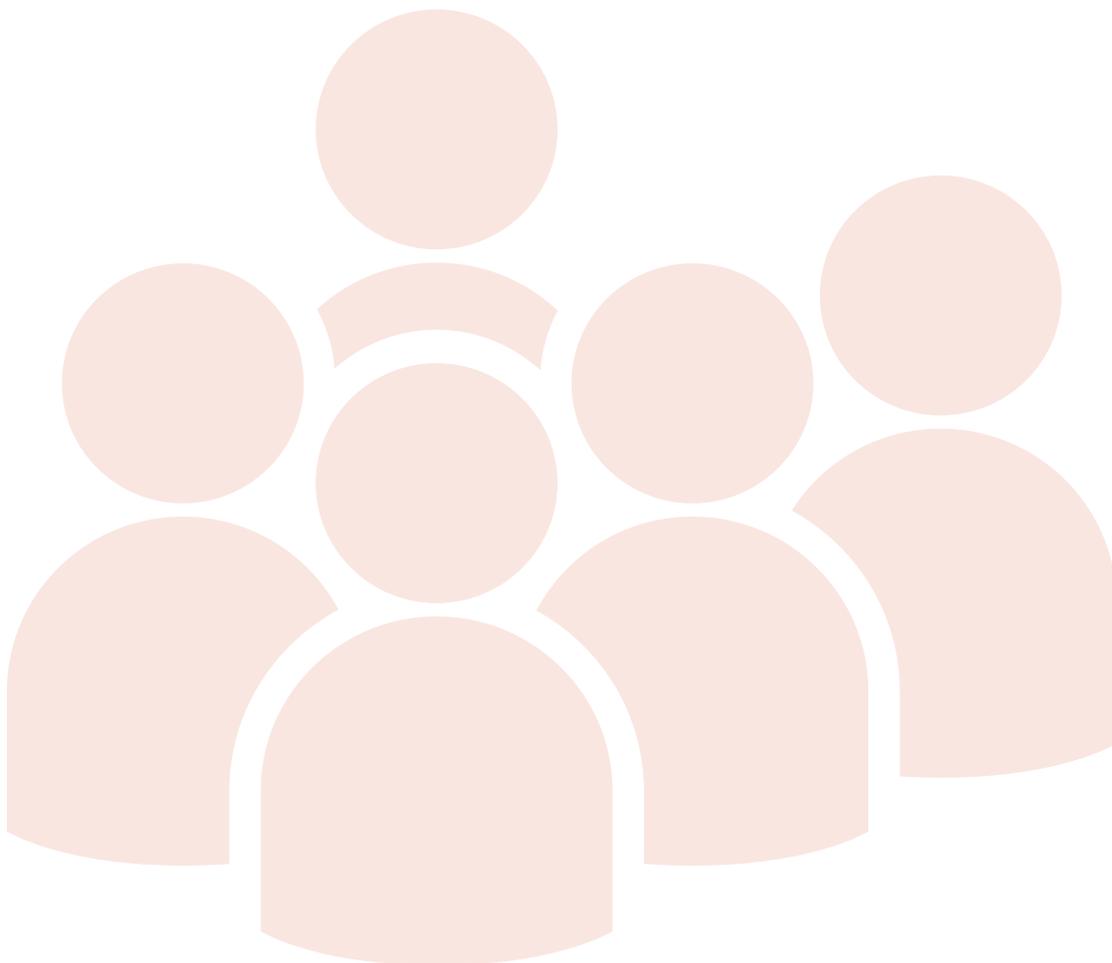
BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN ZUM TEXT

Haustarifvertrag: Im Haustarifvertrag werden Lohnhöhe, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten innerhalb eines Betriebes geregelt. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter verhandeln den Haustarifvertrag, der auch Firmentarifvertrag genannt wird.

Leiharbeit: Dieser Begriff wird gleichermaßen auch für Zeitarbeit, Mitarbeiterüberlassung oder Personalleasing gebraucht. Der Leiharbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher, nicht zu dem Betrieb, in dem er tatsächlich tätig ist.

Gesamtbetriebsvereinbarung: Im Rahmen seiner Zuständigkeit kann der Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Gesamtbetriebsvereinbarung abschließen. Darin werden die Rechte und Pflichten beider Parteien geregelt und verbindlich für die Arbeitnehmer aller oder mehrerer Betriebe des Unternehmens festgelegt. Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat sind dabei zwei verschiedene eigenständige Gremien. Ein Gesamtbetriebsrat muss gegründet werden, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen.

Equal Pay: „gleiche Bezahlung“, meint: gleicher Lohn für die gleiche Arbeit, unabhängig davon, ob sie vom Stammpersonal oder von den Leiharbeitern, von Männern oder Frauen etc. ausgeführt wird.





Notieren Sie hier Ihre Antworten zu Aufgabe 8:

a) Verhältnis von Unternehmensleitung zum Betriebsrat

.....

b) Strategie des Betriebsrats

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c) Welche Bedingungen wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehandelt?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 Die Rolle des Betriebsrates bei Betriebsänderungen - die rechtlichen Grundlagen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung zu unterrichten. Der Betriebsrat soll hieraus erkennen können, welche konkrete Betriebsänderung der Arbeitgeber anstrebt und wie sich diese als Nachteil für die Beschäftigten auswirken könnte. Die Grundlage dafür ist § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes:

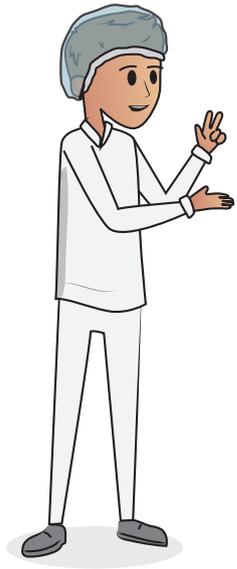
Betriebsverfassungsgesetz
§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; [...]. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*



Quelle: www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_111.html (letzter Zugriff: 13.01.2020)



„Die Betriebsratsmitglieder werden geschult, damit sie ihren Job gut machen können“, erklärt Steffen. „Auf einer meiner ersten Schulungen haben wir Beispiele für Betriebsänderungen in der Milchwirtschaft durchgenommen, bei denen der Betriebsrat ein Mitspracherecht hat. Drei Beispiele habe ich mitgebracht.“

1. Molkerei Meyer GmbH:

Die Molkerei Meyer GmbH hat vier Niederlassungen. An ihrem Standort in Hannover hat sie in den letzten Jahren umfangreich in neue Techniken investiert. Um auf dem Markt konkurrenzfähig zu bleiben, hat sich die Firmenleitung entschlossen, insgesamt nur noch drei Standorte aufrechterhalten zu wollen. Der ursprüngliche Gründungsstandort der Molkerei - 145 Kilometer westlich vom großen Werk in Hannover gelegen - soll geschlossen werden. Die Molkerei Meyer GmbH bietet den 38 betroffenen Mitarbeiter*innen einen Wechsel an den Standort Hannover an. Hierfür wird ihnen einmalig eine Umzugspauschale in Höhe von 200,- € gewährt. Wer nicht in Hannover arbeiten möchte, könne unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist seine Kündigung einreichen, gibt die Leitung bekannt.

2. Molkerei Auenland eG:

Die Molkerei Auenland eG hat bisher neben Käse und Butter auch verschiedene Joghurts, Schmand und Crème fraîche hergestellt. Die gesamte Produktion soll nun verstärkt automatisiert werden. Die Firmenleitung begründet dies mit einer besseren Wirtschaftlichkeit und dem nahenden Fachkräftemangel, der es in absehbarer Zeit für das Unternehmen unrentabel macht, weiter in personalintensive Produktionen zu investieren. Deshalb möchte sich die Molkerei Auenland eG nur noch auf die Produktion von Käse und Butter konzentrieren. Durch die neuen Produktionsstraßen verändern sich teilweise auch die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch benötigt das Unternehmen damit künftig weniger Personal. Die Unternehmensleitung hat bereits bekannt gegeben, dass durch Verrentung wegfallende Arbeitsplätze nicht mehr neu besetzt werden. Zudem werden viele der befristeten Arbeitsverträge nicht verlängert. Es ist noch unklar, ob die verbleibenden festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Joghurt-, Schmand- und Crème fraîche-Produktion intern in den anderen Bereichen der Molkerei weiterbeschäftigt werden können, da sie nicht über die notwendigen Kenntnisse in diesem Bereich verfügen. Ob die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung von der Molkerei Auenland eG übernommen werden, ist unsicher.

3. Hofmolkerei Emsland-Milch:

Die Hofmolkerei Emsland-Milch vertreibt ihre Produkte seit vielen Jahren auch im betriebseigenen Hofladen. Hier sind sieben Mitarbeiter*innen beschäftigt, darunter fünf auf geringfügiger Beschäftigungsbasis*. Seit einigen Jahren trägt sich der Hofladen wirtschaftlich nicht mehr und wird durch Gewinne aus den anderen Betriebszweigen der Emsland-Milch querfinanziert. Die Unternehmensleitung wollte bislang den Hofladen dennoch nicht aufgeben – zum einen weil der Hofladen auf die Initiative der mittlerweile verstorbenen Seniorchefin der Hofmolkerei zurückgeht, zum anderen weil man auch die Arbeitsplätze gerne halten und sich in der Region mit einem Angebot an Lebensmitteln präsentieren wollte. Im Ladenlokal sind aber mittlerweile einige Investitionen zwingend notwendig geworden. Deshalb hat die Leitung sich nun entschlossen, den Hofladen zu schließen und den sieben Mitarbeiter*innen betriebsbedingt zu kündigen.

**Hinweis: Der Betriebsrat muss auch hier hinzugezogen werden, da mehr als sechs Arbeitnehmer*innen von dieser Entscheidung betroffen sind. Ob diese in Vollzeit, Teilzeit oder auf geringfügiger Basis beschäftigt sind, ist dabei unerheblich*



Aufgabe 9: Um welche Art von Betriebsänderung handelt es sich gemäß §111 BetrVG in den jeweiligen Beispielen? Ordnen Sie zu!

1: Molkerei Meyer GmbH

a) Stilllegung wesentlicher Betriebsteile

2: Molkerei Auenland eG

b) Abbau von Abteilungen, auch:
Personalabbau und Einführung neuer
Fertigungsverfahren

3: Hofmolkerei Emsland-Milch

c) Verlegung des Betriebes

HINTERGRUNDWISSEN – TIPPS ZUR LÖSUNG

„**Stilllegung**“ meint sowohl die **vollständige Schließung des Betriebes oder wesentlicher Teilbereiche** als auch die dauerhafte Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes. Auch das **Outsourcing*** und der **Teilbetriebsübergang*** sind erfasst, wenn wesentliche Betriebsteile betroffen sind.

Outsourcing: Auslagerung von bisher in einem Unternehmen selbst erbrachten Leistungen an externe Auftragnehmer oder Dienstleister.

Teilbetriebsübergang: Der Begriff meint die Auslagerung von betrieblichen Untergliederungen, die bislang eine eigene Abteilung/Einheit darstellten (z.B. Betrieb der Kantine etc.).

Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen werden von § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG erfasst (z.B. **Abbau von Abteilungen, Umstellen auf neue Produkte**). Auch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren kann eine Betriebsänderung darstellen, ebenso wie ein **reiner Personalabbau** mit der Konsequenz der Leistungsverdichtung für die verbleibenden Beschäftigten. Auch in diesem Fall haben Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan zu erfolgen.

Die Verlegung des Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile, also die **örtliche Verlagerung**, gilt ebenfalls als Betriebsänderung.

Fallbeispiele zum Interessenausgleich

Der Betriebsrat hat nur ein Recht auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Ob letztlich ein solcher abgeschlossen wird, steht dem Arbeitgeber frei.

Wie könnte ein Interessenausgleich gestaltet werden, den der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung aushandelt?

Im Folgenden finden Sie zum Fallbeispiel 1 eine Möglichkeit, wie der Betriebsrat vorgehen könnte.

1) Molkerei Meyer GmbH:

Eine Versetzung über eine Distanz von 145 Kilometern ist den Arbeitnehmer*innen ohne deren Zustimmung und ohne ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag nicht zumutbar. Der Betriebsrat würde in diesem Falle einen Sozialplan aushandeln. Hierin könnte zum Beispiel stehen, dass für umzugswillige Arbeitskräfte die in Hannover angebotenen Arbeitsplätze gleichwertig den wegfallenden Stellen am alten Standort sein müssen oder dass pauschal die entstehenden höheren Miet- und Umzugskosten abgegolten werden. Das erste Arbeitgeberangebot in Höhe von 200,- € ist hier sicherlich zu wenig. Ggf. verpflichtet sich der Arbeitgeber auch, die Kosten für ein Maklerbüro zu übernehmen, das den Umziehenden hilft, eine Mietwohnung am neuen Standort zu finden. Die Mitarbeiter*innen, die nicht umziehen wollen/können, erhalten eine betriebsbedingte Kündigung – mit dieser aber eine vorab ausgehandelte Abfindung. Außerdem wird diesen Mitarbeiter*innen eine Wiedereinstellung garantiert, sollte die Molkerei Meyer künftig im Umkreis von 20 Kilometern rund um den zu schließenden Standort erneut einen Betrieb eröffnen.



Aufgabe 10: Betrachten Sie nun Beispiel 3 (Schließung des Hofladens der Hofmolkerei Emsland-Milch). Die Entscheidung, eine Betriebsabteilung stillzulegen, ist der typische Fall einer unternehmerischen Entscheidung, die zu Kündigungen führen kann. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung und eventuelle Nachteile „rechtzeitig und umfassend“ informieren und sich mit ihm beraten - mit dem Willen zur Einigung über einen Interessenausgleich.

Nehmen Sie Stellung aus der Perspektive des Betriebsrates und einer betroffenen Mitarbeiterin!

Das Fallbeispiel wird aus Sicht der Unternehmensleitung so beurteilt:

Susanne Liebtrau (52), Geschäftsführerin der Hofmolkerei Emsland Milch

„Der Betriebsrat will, dass der Hofladen bleibt. Dabei hat er seit Jahren keine schwarzen Zahlen mehr geschrieben. Es kann nicht von mir erwartet werden, dass ich nur aus Sentimentalität und Traditionsbewusstsein weitere Gelder in einen unwirtschaftlichen Laden investiere. Letztlich müssen die wirtschaftlich arbeitenden Betriebsteile für die Verluste des Hofladens aufkommen. Hierdurch fallen die Bonuszahlungen am Jahresende für alle geringer aus. Das ist doch auch nicht fair, oder?“

Als Geschäftsführerin trage ich die Verantwortung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht nur für die Gegenwart, sondern auch für zukünftige Entwicklungen. Da muss ich das Große und Ganze im Blick behalten. Dass ich mich nun wegen sieben - überwiegend in Teilzeit ausgeübten - Arbeitsplätzen mit dem Betriebsrat beraten muss, finde ich wenig sinnvoll. Ich habe als Geschäftsführerin genug zu tun und außerdem das Recht und die Pflicht, eine solche Entscheidung alleine zu treffen.“

Schildern Sie jetzt den Fall aus Sicht des Betriebsrates und aus Sicht einer von der Schließung betroffenen Mitarbeiterin! Wie sieht der Fall aus deren Sicht aus? Welche Argumente nutzen diese beiden Personen?

a) Sven Wegener (39), ausgebildeter Molkereifachmann, seit 16 Jahren im Unternehmen, seit sieben Jahren im Betriebsrat tätig

b) Betül Demir (35), gelernte Einzelhandelskauffrau, kam aus der Elternzeit ins Unternehmen, seit viereinhalb Jahren in Teilzeit im Hofladen tätig

c) Ihr Fazit: Wie beurteilen Sie persönlich diesen Fall? Soll der Hofladen bleiben oder soll er geschlossen werden? Begründen Sie Ihre Entscheidung kurz.

.....

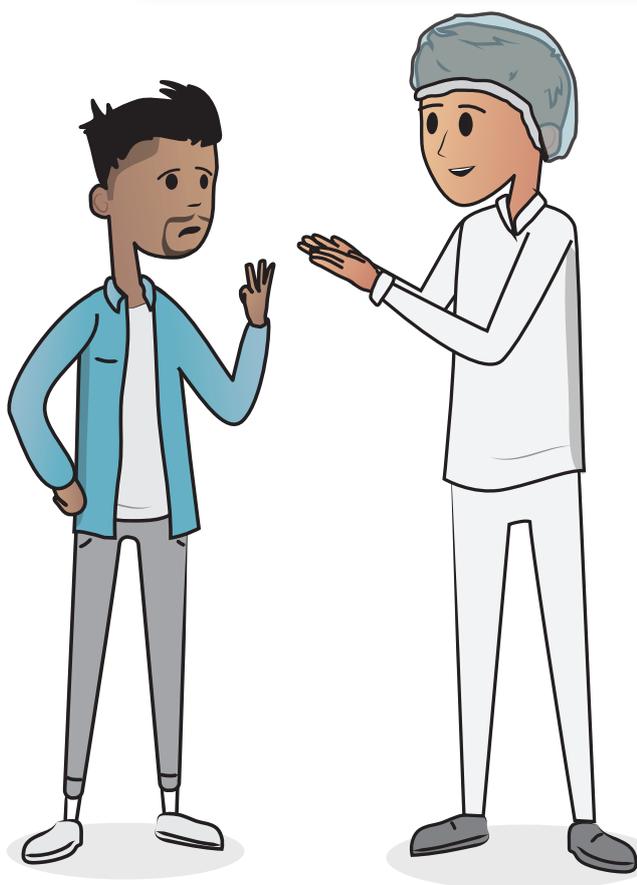
.....

.....

.....

.....

4 | Was hat „Betriebliche Mitbestimmung“ mit Nachhaltigkeit zu tun?



„Mehr Nachhaltigkeit“ am Arbeitsplatz betrifft nicht nur Ressourcenschonung und umweltfreundliches Verhalten.

Betriebliche Mitbestimmung ist ein wesentliches Element für die Erhöhung von ‚sozialer‘ Nachhaltigkeit im Unternehmen und Ausdruck eines demokratischen Miteinanders am Arbeitsplatz. Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – und hiervon profitiert das gesamte Unternehmen.

„Ihr könnt euch auch im Betriebsrat oder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung engagieren“, fordert Steffen die Auszubildenden am Ende des Meetings auf.

„Ich weiß nicht, ob das mein Ding ist“, meint Omar. „Das ist ganz schön viel Verantwortung. Und viel Arbeit und man muss sich mit diesen Rechtsfragen auskennen. Außerdem muss man sicherlich auch gut reden und gut verhandeln können, oder?“

„Das alles kann man lernen“, sagt Steffen.



Aufgabe 11: Was soll ein Betriebsrat Ihrer Meinung nach können? Welche Eigenschaften und Fähigkeiten eines Betriebsrates wären Ihnen wichtig? Nennen Sie mindestens vier!

1.)

.....

2.)

.....

3.)

.....

4.)

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 12: Ihre Meinung ist gefragt: Finden Sie es wichtig, dass es einen Betriebsrat gibt? Berücksichtigen Sie die vorgenannten Beispiele und begründen Sie Ihre Antwort.

.....

.....

.....

.....

.....

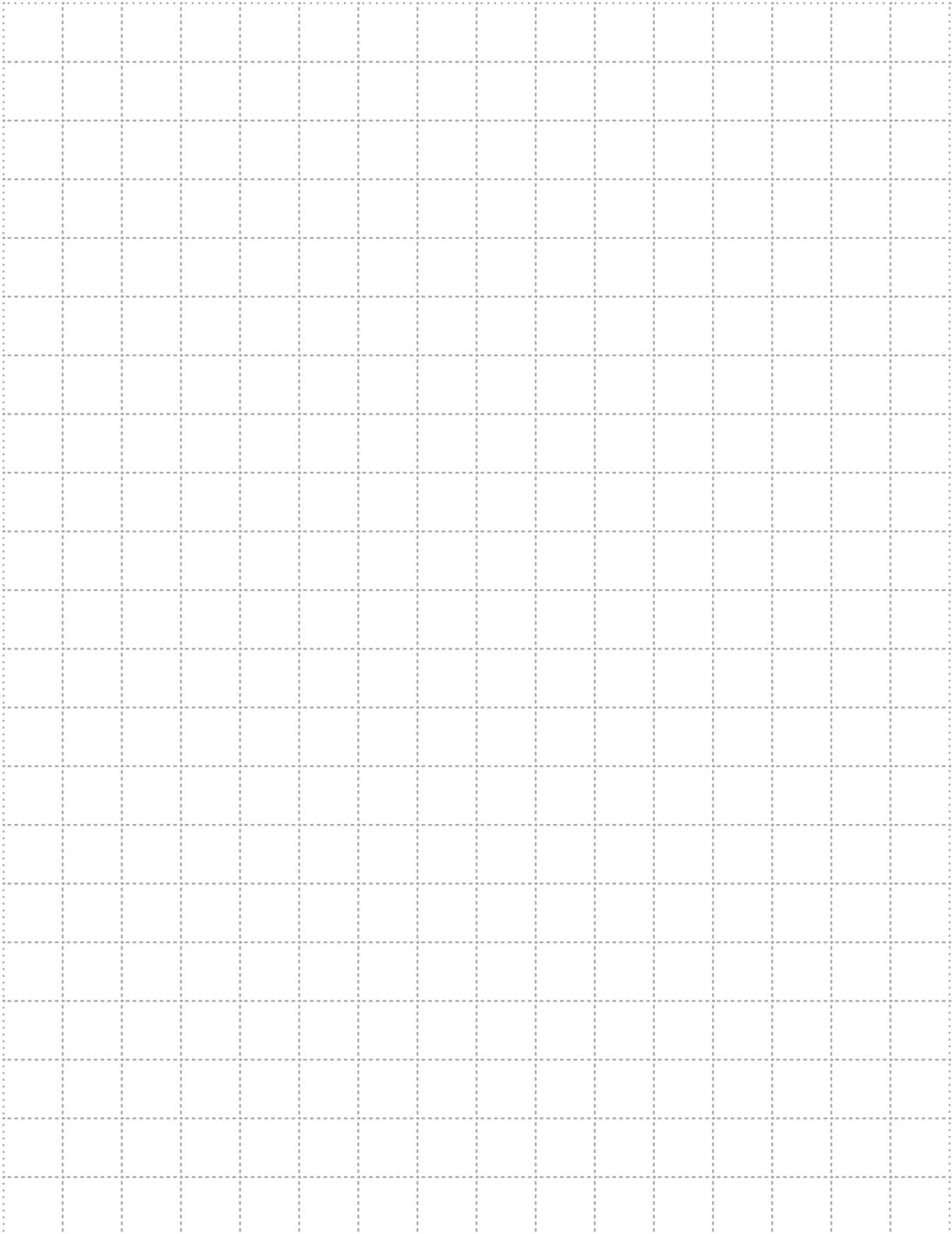
.....

.....

.....

.....

.....





Aufgabe 13: Vervollständigen Sie bitte diesen Satz:
Bei der Bearbeitung dieses Moduls war neu für mich, dass...

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Testen Sie sich selbst!



Hier finden Sie das „Molki-Quiz“ und sehen, ob Sie es „gecheckt“ haben
Gehen Sie auf <https://www.lufa-nord-west.de//index.cfm/article/2150>



Wie geht's weiter?

Im nächsten Modul **M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation** „reden wir drüber“: Es geht um die Kommunikation zur Nachhaltigkeit nach innen und außen aus Sicht des Unternehmens.



