

Ohren auf! Druck raus!

»Zu viel zu tun – überfordert – wir können nicht mehr!« Beschweren sich überlastete Kolleginnen, dann sind Betriebsräte gefordert. Sie müssen die richtigen Worte finden, aufschreiben und die Verantwortlichen stellen. Bleibt die Beschwerde da hängen? »Für die Beschwerde eines Arbeitnehmers über seine totale Arbeitsüberlastung ist die Einigungsstelle nach §§ 85 Abs. 2 BetrVG, 98 Abs. 1 ArbGG nicht offensichtlich unzuständig« (LAG Düsseldorf 21.12.1993 – 8 (5) TaBV 92/93).

Clevere Personalräte und Mitarbeitervertretungen kommen auch ans Ziel. Sie zimmern sich dazu eine Brücke aus Paragraphen:

- Die Beschwerde der Beschäftigten (Grundgesetz Artikel 17, ArbSchG

§17 (2)) nehmen sie entgegen (BPersVG §68 (1) Nr. 3, MVG §35 (3) c, MAVO §26 (3) Nr. 2).

- Sie laden die Beschwerdeführer zur Beratung in die Sitzung ein (zum Beispiel gemäß LPVG NRW §32(2) oder HmbPersVG §35 (4)), MVG §25 (2), MAVO §17 (2); ersatzweise nennen sie es Sprechstunde).
- Dort fassen sie gemeinsam die Beschwerde als Initiativvorschlag (BPersVG §70, MVG §37, MAVO §37).
- Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre führt den Arbeitgeber dann in die Einigungsstelle (oder vor das Kirchengericht).
- Eine Musterbeschwerde bringt auf den Geschmack: www.geltendmachen.schichtplanfibel.de - tob