

Die Wahrheit und unsere Meinung dazu!

Man soll es nicht glauben, aber es ist die Wahrheit, viele Betriebsräte und deren Vorsitzenden verdienen weder die Bezeichnung Arbeitnehmervertreter, noch Person des Vertrauens.

Der Kontakt zu sehr vielen Kolleginnen und Kollegen unserer Branche macht deutlich, wo die häufigsten Fehler gemacht werden. Egal, ob es sich um die Nichteinhaltung von rechtlichen Vorgaben bei der Dienstplangestaltung handelt, oder der Tarifvertrag nur stümperhaft und wenn überhaupt, unvollständig umgesetzt wird, immer steckt die Unfähigkeit des dort amtierenden Betriebsrats, der es zulässt, dahinter.

Es gab eine Zeit, da haben Betriebsräte Stärke durch Fachwissen gezeigt, sich schulen und nicht von ihren Arbeitgebern beeinflussen lassen. Dadurch entstand eine, für die Arbeitnehmer, positive Unterstützung und Betreuung, sowie Vermeidung von Nachteilen.

Die neuere Entwicklung zeigt, dass es erstens eine Vielzahl von Betriebsräten gibt, die sich entweder nicht trauen zu Bildungsveranstaltungen (fachspezifische Seminare) zu gehen, weil die Geschäftsführung es für „nicht notwendig“ erachtet und diese Schulungen als „viel zu teuer“ ablehnt, zweitens Betriebsratsmitglieder das gelernte Fachwissen nicht umzusetzen vermögen wenn sie tatsächlich daran teilnahmen, oder drittens den Lernstoff schlicht weg nicht begreifen.

Unsere Fragen und Antworten zu Tatsachen, die eine gewissenhafte Amtspflichterfüllung vermissen lassen:

- Wie kann es sein, dass Pausenregelungen zur Anwendung gebracht werden, die durch keine rechtliche Vorgabe legal ist?
 - o *Wir meinen:* Die entsprechenden BR-Gremien sind entweder nicht geschult oder mehrheitlich arbeitbergesteuert und dann überflüssig!
- Wie kann es sein, dass es Geschäftsführungen gibt, die schriftlich darauf hingewiesen haben, dass die neue VO 561/2006 EG für den Liniendienst bis 50 km Linienlänge keine Veränderung gebracht hat und daher die rechnergestützten Dienstgestaltungen keiner Überprüfung durch den Betriebsrat erfordert, da die alte FPersV (Fahrpersonalverordnung) auf Grundlage der ehemaligen VO 3820/85 EG noch immer gültig sei und ihre Betriebsräte auf diesen Unsinn hereinfließen?
 - o *Wir meinen:* Die entsprechenden BR-Gremien sind weder geschult, noch in der Lage den Amtspflichten des BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) genüge zutun oder mehrheitlich Arbeitgebergesteuert und auf jeden Fall überflüssig!
- Ist es nicht logisch, dass die Geschäftsführungen lieber mit Betriebsräten zusammen arbeiten, die ihnen freundlich gesonnen und gewogen sind und andere Betriebsratsmitglieder als Querulanten bezeichnen und die Zusammenarbeit mit ihnen ablehnen?
 - o *Wir meinen:* Diese Tatsache zeigt überdeutlich, dass für die Geschäftsführungen in unserem Beispiel die Arbeit leicht gemacht wird, wenn sie ausschließlich mit ihren „Lieblingsbetriebsräten“ zusammen arbeiten um die Wirtschaftlichkeit in den Vordergrund zu stellen, damit sie ihre Zielvorgaben erreichen! Betriebsratsmitglieder, die diesen Weg mitgehen, sind für ihre Kollegen/innen nicht tragbar, da die Realitätsnähe verloren ging!
- Ist es nicht als Verrat anzusehen, wenn eine Betriebsratsvorsitzende oder ein Betriebsratsvorsitzender sich während eines Gesprächs zwischen einem Betriebsratsmitglied mit dem Arbeitgeber lautstark auf die Seite der Geschäftsführung gibt und sich gegen sein Gremiumsmitglied stellt?
 - o *Wir meinen:* Dieses Handeln macht das gesamte Gremium unglaubwürdig und belegt eindeutig, dass diese Vorsitzende/n sich lieber selbtherrlich darstellen und ihre Position überbewerten. Man kann es auch als Größenwahn bezeichnen wobei diese Typen ebenfalls für ihre Kollegen/innen nicht tragbar sind!

- Was muss noch passieren, bevor die Belegschaft bis hin zum letzten Arbeitnehmer begreift, was man mit ihnen veranstaltet und wie man sie hinterrücks belügt?
 - o *Wir meinen:* Es ist längst an der Zeit zu handeln und den Verantwortlichen bei der kommenden Betriebsratswahl die Quittung zu präsentieren, damit es wieder Bergauf geht mit der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte!
- Sind nicht schon die oben genannten Punkte ausreichend um den Tatbestand der Unterstützung zum „vorsätzlichen gewerblichen Betrug“ zu begründen, wenn der Betriebsrat in Gemeinsamkeit mit der Geschäftsführung Rechtswidrigkeiten in den Dienstgestaltungen duldet obwohl er Kenntnis davon bekam, dass es diese Rechtswidrigkeiten gibt, die die Arbeitnehmer in ihrer Arbeitszeit und finanziellen Situation benachteiligen?
 - o *Wir meinen:* Diese Betriebsräte müssen rechtlich belangt, mit Höchststrafen belegt und ihres Amtes enthoben werden, wenn ihnen nachgewiesen werden kann, dass sie ihr Kollegen/innen wissentlich und vorsätzlich betrogen haben!
- Wie muss man es deuten, wenn Betriebsräte Diensten zustimmt, die gegen ihren eigenen Tarifvertrag verstoßen und dort feste Vorgaben nicht einhalten?
 - o *Wir meinen:* Das ist grobe Amtspflichtverletzung und sollte mit der Amtsenthebung geahndet werden, da sie nicht nur gegen das BetrVG, die VO 561/2006 EG, das FPersG, die FPersV, das ArbZG, das ArbSchG und den Tarifvertrag verstoßen, sondern den Mitarbeitern (darunter ihre Wähler) mehr Schaden zufügen als nützen!

Es ist schwer zu beweisen, aber wir haben auch schon mit Betriebsräten gesprochen, bei denen man Vorteilsnahme vermuten aber wohl nicht beweisen kann.

Stadtbusfahrer.de

... wir helfen Dir gern!

Anforderungen **G**esetzmäßigkeit **A**rbeitsbedingungen