

# Echnatons View 2018

Arbeitsrelevante Themen  
aus einem anderen  
Blickwinkel betrachtet!

Unabhängige Online-Zeitung für  
Arbeitnehmer und Neugierige!

0

Februar

2



**14. Februar, Valentinstag**

## Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmer kennen oftmals ihre Rechte nicht! Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen z.B. nicht, dass sie sehr wohl über ihre Arbeitsbedingungen reden dürfen. So sind Betriebsgeheimnisse nach § 17 UWG ausschließlich interne Daten und Fakten die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und wirtschaftlich einen direkten Einfluss auf die Konkurrenz des Unternehmens haben. Lass dir also keinen Maulkorb anlegen. Aber auch sonst gibt es diverse Konditionen die Beschäftigte in einem Unternehmen durchaus in Anspruch nehmen dürfen und auch bei Bedarf nutzen sollten!

## Gefangen in der Firma

Zu perfekt um wahr zu sein?!

Kennt ihr das Gefühl wenn alles um euch herum perfekt erscheint, ihr euch aber permanent dabei erwischt das trotzdem irgendetwas nicht stimmen kann, so jedenfalls geht es mir bei der Firma wo ich derzeit immer noch im Einsatz bin. Die Leiharbeiter werden faktisch auf Händen getragen, was schon einmal surreal erscheint. Unterhält man sich mit Freunden, Bekannten, der Familie oder sonstigen Arbeitnehmern darüber, schauen diese einen nur ungläubig an, wenn ich davon erzähle...



## Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmer kennen oftmals ihre Rechte nicht! Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen z.B. nicht, dass sie sehr wohl über ihre Arbeitsbedingungen reden dürfen. So sind Betriebsgeheimnisse nach [§ 17 UWG](#) ausschließlich interne Daten und Fakten die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und wirtschaftlich einen direkten Einfluss auf die Konkurrenz des Unternehmens haben. Lass dir also keinen Maulkorb anlegen. Aber auch sonst gibt es diverse Konditionen die Beschäftigte in einem Unternehmen durchaus in Anspruch nehmen dürfen und auch bei Bedarf nutzen sollten! Nachstehend haben wir für euch die wichtigsten Arbeitnehmerrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz zusammengestellt. Diese sind für alle Parteien bindend!

### **Ausschluss und Absetzung von Betriebsratsmitgliedern oder den gesamten Betriebsrat**

**§ 23 Betriebsverfassungsgesetz:** Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden. / [§ 23 Betriebsverfassungsgesetz](#)

### **§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.
- (2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.

(4) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Der Arbeitnehmer kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

### **§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers**

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.

(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

### **§ 83 Einsicht in die Personalakten**

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.

### **§ 84 Beschwerderecht**

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

- (2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.
- (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

### **§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat**

- (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- (2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.
- (3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

### **§ 86 Ergänzende Vereinbarungen**

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, dass in den Fällen des § 85 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

### **§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer**

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.

-----

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**



**§ 1 Ziel des Gesetzes:** Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Vollständige Einsicht des Gesetzes hier: [gesetze im internet](#)



## Gefangen in der Firma

Zu perfekt um wahr zu sein?!

Kennt ihr das Gefühl wenn alles um euch herum perfekt erscheint, ihr euch aber permanent dabei erwischt das trotzdem irgendetwas nicht stimmen kann...

[Weiter zum Artikel](#)

Kennt ihr das Gefühl wenn alles um euch herum perfekt erscheint, ihr euch aber permanent dabei erwischt das trotzdem irgendetwas nicht stimmen kann, so jedenfalls geht es mir bei der Firma wo ich derzeit immer noch im Einsatz bin. Die Leiharbeitnehmer werden faktisch auf Händen getragen, was schon einmal surreal erscheint. Unterhält man sich mit Freunden, Bekannten, der Familie oder sonstigen Arbeitnehmern darüber, schauen diese einen nur ungläubig an, wenn ich davon erzähle. Auch wenn man die Arbeit und die Abläufe näher betrachtet kann irgend etwas nicht stimmen. Generell wird niemand mit Arbeit überschüttet, sodass die Beschäftigten genügend Zeit haben zwischendurch ein kleines Pauschen zu machen, ohne das sich der Vorgesetzte daran stören würde. Und die Abläufe selbst sind nicht wirklich koordiniert. Jeder Mitarbeiter jede Mitarbeiterin bekommt Morgens die Arbeit zugeteilt die er bzw. sie erledigen soll und gut. Es gibt keinerlei Vorgaben bis wann die Arbeit am jeweiligen Tag erledigt sein muss und es finden auch keine Leistungskontrollen oder ähnliches statt. Es ist theoretisch ungezwungenes arbeiten in einer schon fast familiären Atmosphäre. Schaut man allerdings hinter diese perfekt wirkende Fassade, spielt sich da ein etwas anderes Szenarium ab, welches z.T. erschreckend ist. Ich habe mich in den letzten Wochen ausführlich mit den Beschäftigten unterhalten, und was die so erzählen lässt einem die Nackenhaare von alleine aufrichten: Die festangestellten Beschäftigten sind nahezu „Gefangene“ der Firma. Es gibt keinen Betriebsrat oder eine im Hause vertretende Gewerkschaft. Beschäftigte die versucht hatten einen Betriebsrat zu gründen wurden solange nervlich bearbeitet bis diese von sich aus gekündigt haben oder der Arbeitgeber diese unter fadenscheinigen Begründungen gefeuert hatte. So wurden vorab unter anderem Gründe konstruiert, damit sie vor dem Arbeitsgericht standhielten. Kein Beschäftigter traut sich den Mund aufzumachen und negative Kritik zu äußern. Diejenigen die es doch versucht hatten wurde nahegelegt die Firma zu verlassen. Geregelter Arbeitszeiten gibt es nur bedingt. Der Vorgesetzte sagt seinem Personal Morgens ob sie Achtstunden oder Zehnstunden arbeiten müssen. Du weißt also als festangestellter Beschäftigter nur selten wie lange dein Arbeitstag tatsächlich sein wird. Besonders schwierig wird es mit der Urlaubsplanung. Zunächst einmal verhängt die Firma Urlaubssperren wie sie es gerade für nötig erachtet. Der Chef begründet dies dann immer mit der Ausrede: „Dies sei von Nöten, da er ansonsten zu wenig Personal hat“! Für dieses Jahr - 2018 - hat er dann vorab schon mal in der Haupturlaubsaison eine solche

Sperre verhängt. Auch sonst, wenn die Beschäftigten Urlaub haben möchten, müssen diese oft wochenlang hinterher fragen ob der Urlaub nun genehmigt wird oder nicht. Besonders übel ist es wenn Beschäftigte verreisen möchten, bevor der Urlaub nicht genehmigt wurde können diese auch keine Reise buchen. Beschäftigte die oft krankheitsbedingt durch Abwesenheit auffällig sind, wird es in der Firma nicht gerade leicht gemacht. Diese werden permanent unter Dauerstress gesetzt, etwa durch eine extreme Form von Personalgespräch oder sie werden plötzlich mit Arbeit überhäuft, sodass sie noch öfters zu Hause bleiben, damit der Arbeitgeber schließlich eine Begründung für eine Kündigung hat: Nicht mehr tragbar für die Firma. Und die Leiharbeiter werden nur so überschwänglich behandelt, um Vertrauen aufzubauen, damit die Firma bei Bedarf einen schnellen Ersatz hat falls Festangestellte Beschäftigte von sich aus kündigen oder gekündigt werden. Sobald die ehemaligen Leiharbeiter dann bei der Firma angefangen sind, werden sie schleichend in den Sog der Firma hineingezogen. Daher lässt sich wahrscheinlich auch die hohe Anzahl an den sehr jungen Beschäftigten erklären?! Hier bewegt sich derzeit das Durchschnittsalter zwischen 18 Jahren und 24 Jahren. Sie waren ausnahmslos vorher bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt, bevor sie von der Firma fest eingestellt wurden. Diese Altersgruppe hat noch keine langjährigen Berufserfahrungen, kennen oft ihre Rechte nicht und lassen sich viel leichter manipulieren als ältere ArbeitnehmerInnen. Auch was die Bezahlung angeht sieht es nicht gerade rosig aus. Ein Arbeitnehmer mit Steuerklasse eins (1) und ohne Kinder verdient gerade einmal 1800 Euro Brutto, sodass etwas über 1200 Euro überbleiben. Vergleichen wir das mit dem Gehalt unserer Leiharbeitsfirma sind wir nicht sehr weit von dem Gehalt der festangestellten Beschäftigten entfernt, haben aber wesentlich angenehmere Konditionen. Dafür müssen die Beschäftigten der Firma viel mehr Überstunden im Jahr zusätzlich leisten als wir Leiharbeiter. Hier verhält es sich dann ähnlich wie mit dem Urlaub. Möchtest du Überstunden abfeiern, läufst du z.T. Wochenlang hinterher bis du die schriftliche Genehmigung hierfür erhältst. Ist eine Urlaubssperre verhängt worden, darfst du logischerweise auch keine Überstunden in dieser Zeit abfeiern. So schieben die Beschäftigten im Jahr erhebliche Überstunden vor sich her, die sie oft ins nächste Jahr mit herübernehmen. Das Problem hierbei ist schlichtweg, dass die Firma nur eine vorgegebene Mitarbeiteranzahl - plus Leiharbeiter - zulässt die die anfallenden Arbeiten erledigen müssen. Kommen dann noch Arbeitsausfälle durch Krankheit hinzu, müssen die Mitarbeiter diese Arbeiten von den Kolleginnen und Kollegen auch noch miterledigen. Die Hauptverantwortung tragen immer nur die festangestellten Beschäftigten, nicht die Leiharbeiter. Diese sind nur für das drum herum zuständig, also für die Vorarbeiten, damit das Hauptpersonal die Aufträge abarbeiten kann. Was Arbeitssicherheit angeht, nun ja, da kannst du nur mit den Kopf schütteln. Es gibt nur einen Ersthilfekasten der im Büro des Lagermeisters irgendwo im Regal liegt, ansonsten gibt es in der Halle selbst nicht eine Erste Hilfe-Station oder sonstige Hilfsmittel, um Verletzten schnell helfen zu können. Selbst so banale Dinge wie ein Pflaster oder eine Schere gibt es in der Halle nicht. Wenn Leiharbeiter also gefragt werden ob sie bei der Firma anfangen wollen, sollten sie sich diesen Schritt sehr genau überlegen...



## Deine Arbeitswelt

Ein undurchsichtiges, gefährliches Terrain für alle Beschäftigten ist die Arbeitswelt geworden. Permanent umgeben von Lug und Betrug, Ausbeutung sowie unberechenbare Gier der Arbeitgeber müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag das schlimmste befürchten.

Ein undurchsichtiges, gefährliches Terrain für alle Beschäftigten ist die Arbeitswelt geworden. Permanent umgeben von Lug und Betrug, Ausbeutung sowie unberechenbare Gier der Arbeitgeber müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag das schlimmste befürchten. Unterstützt von der Politik konnten Arbeitgeber so Vollzeitstellen zu tausenden in prekäre Arbeitsplätze umwandeln, sodass kaum noch ein Arbeitnehmer davon seinen Lebensunterhalt bestreiten kann. Hierbei ist vor allem die Zahl der Leiharbeiter im Jahr 2017 auf über eine (1) Million angestiegen, Tendenz steigend. Angeheuert über Zeitarbeitsfirmen müssen prekär beschäftigte Arbeitnehmer nun zu Dumpinglöhnen und unter unzumutbaren Arbeitsbedingungen für die Arbeitgeber knechten. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Juli 2017 die aktuelle Entwicklung der Zeitarbeit in einer „[Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung](#)“ veröffentlicht. Demnach gab es im Dezember 2016 in Deutschland unter anderem 51.700 Verleihbetriebe, von denen 11.300 den Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung haben. Diese fungieren also als Zwischenhändler und liefern den Arbeitgebern permanent wechselndes Personal zum Schnäppchenpreis, wobei sich die Zeitarbeitsfirmen selbst auf Kosten der Leiharbeiter bereichern. Aber auch sonst sind Arbeitgeber alles andere als vertrauenswürdig. Durch ihre maßlose Gier haben sie inzwischen den Blick für die Realität verloren. Sie fordern, verlangen immer mehr und immer hemmungsloser. Bei ihren festangestellten Beschäftigten nehmen die Arbeitgeber Lohndiebstahl im großen Stiel vor, indem diese viele unbezahlte Überstunden zusätzlich leisten müssen. Durch ihren Einfallsreichtum lassen sich Arbeitgeber immer skurrilere Methoden einfallen, um die arbeitende Bevölkerung zu unterjochen. Anprangernde Zeitungsartikel und Reportagen werden so zurechtgebogen bis sie passen oder schlichtweg dementiert werden. Die einst so starken Gewerkschaften fallen zunehmend ihren zahlenden Mitgliedern in den Rücken. Immer weniger wollen sie für die Beschäftigten in den Unternehmen tun. Lieber kooperieren die Gewerkschaften in sozialpartnerschaftlichen Verhältnissen mit den Arbeitgebern. Werden Arbeitsplätze abgebaut, werden immer weniger Streiks in Angriff genommen. Stattdessen sorgen die Gewerkschaften nur noch dafür, dass Arbeitsplätze möglichst „sozialverträglich“ abgebaut werden. Und das Ende der Fahnenstange ist noch längst nicht erreicht! So fordern Arbeitgeber bereits von der Politik die Flexibilisierung des Arbeitsschutzgesetzes. Damit Unternehmen ihre Mitarbeiter noch flexibler einsetzen können, soll die maximale Arbeitszeit nicht mehr pro Tag sondern die wöchentliche Höchst-Arbeitszeit festgelegt werden. Zudem wollen die Arbeitgeber von der bisher geltenden Mindestruhezeit von elf Stunden abweichen und

fordern nun die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen auf neun Stunden zu begrenzen. Was dies für hart arbeitende Beschäftigte bedeutet kann sich jeder selbst denken. Was Arbeitgeber heute tun, ist ein großer Schritt zurück in die 30er Jahre, wo Massenarbeitslosigkeit, sinkende Löhne und wachsendes Elend herrschten. Wenn die Arbeitgeber von heute nicht endlich wieder zur Normalität zurückfinden, wachen wir eines Tages im Elend der Vergangenheit wieder auf...

---



**Seuche Leiharbeit:** Vor den Reformgesetzen 2003 durch SPD und Bündnis 90/Die Grünen hatten wir gut 300.000 Leiharbeiter in Deutschland. In einer Bilanz der Bundesagentur für Arbeit 2017 wurde bekannt gegeben, dass mittlerweile etwas mehr als 1. Million Menschen im Leiharbeitsverhältnis stehen, Tendenz steigend. Durch die neuen Integrationsgesetze wird sogar erwartet das die Zahl der LeiharbeiterInnen bis Ende 2018 auf 1,5 Millionen ansteigen wird. Während die meisten LeiharbeiterInnen keinerlei Chance haben wieder in einen Vollzeitjob zukommen, nimmt der Stellenabbau von Vollzeitjobs hingegen weiter zu. So verwundert es auch nicht, dass immer mehr Zeitfirmen aus dem Boden gestampft werden. Laut der Bundesagentur für Arbeit gab es im Dezember 2016 in Deutschland 51,700 Verleihbetriebe. Zwar trat zum 1. April 2017 das überarbeitete Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft, doch dies

wurde eher zu Gunsten der Arbeitgeber und den Gewerkschaften ausgelegt. Führende Leihfirmen konnten 2017 ein Umsatzplus von 8,3 Prozent verbuchen, wobei diese Quote für 2018 erwartungsgemäß weiterhin ansteigen wird. Die Nachfrage nach Zeitarbeitnehmern ist auf einen anhaltenden hohen Niveau, sodass sich die Zeitarbeit zu einer elendigen Seuche entwickelt hat, für die es derzeit keinerlei Gegenmedizin gibt. Solange Politik, Wirtschaft, die Agentur für Arbeit und die Gewerkschaften gemeinsame Sache zu Ungunsten der LeiharbeiterInnen machen, gibt es für die Menschen im Land keinen Ausweg aus dieser deprimierenden Situation. Nur noch Gier, Erpressung und Zwangsarbeit werden vom Gesamtbild Deutschlands geprägt, was für die Menschen im Land mehr als bedrohlich ist!

**Leiharbeit muss beendet werden und darf nicht länger ein Dauerzustand sein. Wirtschaft und Politik müssen damit aufhören nur noch ihre Vorteile in den Vordergrund zu stellen!**