

UNWUCHT

INFORMATIONEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER BORBET GMBH



Achtung!

Es ist vollbracht!

Geschäftsführung und Betriebsrat Borbet lassen die Hose runter.

Per Post kam die frohe Botschaft, die Vorgesetzten der Fa. Borbet werden in den nächsten Tagen die Unterschriften zu der neuen Vergütungsordnung „einsammeln“. Sie erklären auch wie sich das neue – *die Lobeshymnen zur Betriebsvereinbarung und der Vergütungsordnung entnehmt bitte dem Anschreiben* – System auf meinen zukünftigen Lohn auswirkt.

Aber nur für die, die brav unterschreiben und damit ihren Arbeitsvertrag ändern. Auch wenn der bei vielen langjährigen Beschäftigten nicht schriftlich vorliegt. Die Unterschrift ergänzt oder ändert den Arbeitsvertrag / Lohn.

Die Unterschrift ist nötig da die Vergütungsordnung in einer Regelungsabrede getroffen wurde. **Bitte unbedingt Rückseite beachten.** Das Vergütungssystem in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, würde diese ungültig und den Betriebsrat rechtlich angreifbar machen.

Wer allerdings nicht unterschreibt, nicht brav ist, dem drohen sofort Sanktionen, einbehalten von Sonderzahlungen und Zulagen. Spannend ist natürlich die Überprüfung der Grundvergütung die dann noch zu zahlen wäre.

Diese sollte jeder mal anfordern bevor er etwas unterschreibt.

Die rechtliche Prüfung dieser Berechnung hat die **IG Metall Olsberg** zugesagt.

Die IG Metall hält diese Drohung für rechtswidrig und unanständig. Eine Änderung der bisherigen Zahlung ist nicht ohne weiteres und ohne Unterschrift möglich. **Für Mitglieder gilt natürlich auch der Rechtsschutz bei eventuellen Streitigkeiten**

Keiner verliert?!

Das Entgelt wird nicht reduziert und teils sogar erhöht werden.

Eine sehr schöne Formulierung!

Aber was bedeutet das?

Wer sich mit era. auskennt, dem ist bekannt, dass bei Überschreitern (**bekommen zukünftig weniger mehr**) zukünftige Lohnerhöhungen angerechnet werden können. **Macht bei einer Inflation von um die 4% besonders viel Spaß.** ☹ Am Ende ist weniger in der Tasche.

Wann die Unterschreiter (bekommen zukünftig mehr mehr) auf ihr Entgelt kommen?

Niemand von uns kennt bisher die Regelungsabrede und das Entgeltsystem! Ihr sollt nun aber in Arbeitsverträgen eure Zustimmung zur Vergütungsordnung erklären, die ihr vorher nicht Mal in Ruhe lesen und mit euren rechtlichen Beratern rückkoppeln konntet?

Lasst uns mal beim Betriebsrat nachfragen, ob das wirklich der für so eine wichtige Angelegenheit notwendige transparente Weg ist.

Oder ist es so, dass sich der Betriebsrat hier als „Geheimrat“ versteht? Solche Betriebsräte erfreuen sich einer besonderen Wertschätzung durch die Beschäftigten und werden im nächsten Jahr hoffentlich auch wiedergewählt – Ironie aus!

Beliebigkeit des Systems!

Eines zeigt uns das Schreiben des Arbeitgebers deutlich. Der Arbeitgeber ist rechtlich gut beraten und der Betriebsrat offensichtlich nicht (jedenfalls nicht im Sinne der Belegschaft) und geht diesen Weg blindlings mit.

Nur ist das gut für die Belegschaft?

Entgelte, die üblicherweise kollektiv nur in Tarifverträgen geregelt werden, dürfen kraft Gesetzes nicht in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, weil ein Betriebsrat keine Verhandlungsmacht hat, hier gute Ergebnisse zu erzielen.

Der hier gewählte „Trick“ (siehe Rückseite!), die Vergütungen stattdessen in einer Regelungsabrede zu „regeln“, ist rechtlich schon mehr als fragwürdig und klar ist auch, dass ein Betriebsrat auch für eine Regelungsabrede keine Verhandlungsmacht hat. Woher auch?

Deshalb soll jeder Arbeitnehmer dieses „Vergütungssystem“ auch mit seiner Unterschrift (ebenso blindlings) bestätigen/vereinbaren. Änderungen des Systems durch den Arbeitgeber sind aber später dann jederzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers möglich oder die Regelung ist aufkündbar.

Darum Tarifverträge!

Tarifverträge sind keine gewerkschaftlichen Spinnereien. Sie sind vom Gesetzgeber bewusst in ein Gesetz geschrieben worden. Die Beschäftigten sollen sich organisiert für ihre Arbeitsbedingungen stark machen können. Gleichzeitig soll dem Arbeitgeber ein gleichstarker Verhandlungspartner zur Seite stehen. Tarifverträge haben Kraft Nachwirkung auch eine Schutzfunktion und sind vom Arbeitgeber nicht einseitig zu ändern.

Das schönste allerdings ist, ich kann auf tarifvertragliche Rechte nicht oder nur mit Zustimmung der Gewerkschaft verzichten. Das nimmt uns als Beschäftigte den Druck durch die Vorgesetzten!

Mit Tarifvertrag ist eine Zustimmung zu Vergütungsordnungen (Regelungsabrede Borbet) unwirksam. Ohne Tarifvertrag kann das gefährlich und teuer werden.

Darum erst informieren bevor du unterschreibst.

Warum eigentlich eine Regelungsabrede?

Von der „**Betriebsvereinbarung**“ zu unterscheiden ist die sogenannte „**Regelungsabrede**“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (auch „Betriebsabsprache“ oder „betriebliche Einigung“ genannt).

Betriebsvereinbarungen sind „betriebliche Gesetze“, die unmittelbar Einfluss auf die Rechtsbeziehungen der Arbeitnehmer des Betriebes nehmen.

Regelungsabreden entfalten demgegenüber, anders als Betriebsvereinbarungen, diese sog „normative“ Wirkung gerade nicht.

Das heißt, mit der Regelungsabrede können keine unmittelbar („automatisch“) wirkenden Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern begründet werden. Berechtigt und verpflichtet werden durch die Regelungsabrede vielmehr stets lediglich die Vertragsparteien selbst (das heißt Arbeitgeber und Betriebsrat).

Eine Vergütungsordnung soll doch gerade auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer Wirkung entfalten, nämlich auf die Vergütung. Eigentlich wäre dann doch aber eine Betriebsvereinbarung das richtige Regelungsinstrument für die hier zu lösende Thematik. Warum wurde dann aber hier überhaupt eine Regelungsabsprache getroffen?

Na ganz einfach:

Der Gesetzgeber hat gezielt den Betriebsräten verboten, die Höhe der Vergütungen von Arbeitnehmern zu regeln. Warum? Betriebsräte haben hinsichtlich der Vergütungshöhe keine ausreichende Verhandlungsmacht. Sie können weder zu Streiks aufrufen noch anderswie (bspw. über eine Einigungsstelle) die Höhe der Vergütungen erzwingen oder auch nur beeinflussen. Sie haben hier kein Mitbestimmungsrecht.

Deswegen darf über die **Vergütungshöhe nur in Tarifverträgen** mit Gewerkschaften eine Regelung getroffen werden und eben **nicht in Betriebsvereinbarungen. Ein Betriebsrat der die Vergütungshöhe in einer Betriebsvereinbarung regeln würde, könnte durch das Gericht aufgelöst werden.**

Deswegen wurde hier dann der **erste „Trick“** gewählt die Vergütungsordnung nicht als Betriebsvereinbarung, sondern als „**Regelungsabrede**“ zu formulieren. Da aber eine Regelungsabrede wiederum ja keinen Einfluss auf die Rechtsbedingungen der Arbeitnehmer nehmen kann, wird ein **zweiter „Trick“** benötigt, nämlich, dass dann die Mitarbeiter sich per Einzelvertrag der „Regelungsabrede anschließen“ sollen.

Der Betriebsrat suggeriert also mit dem Abschluss der Regelungsabrede, die selbst ja keine Wirkung hat, dass „alles gut“ ist und die Arbeitnehmer sollen dann durch ihre Unterschrift die Wirksamkeit herbeiführen. Der Betriebsrat macht sich damit zum „Handlanger“ des Arbeitgebers“.