

# Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen

Ergebnisse einer AK/ÖGB-Online-Umfrage

September 2014



# Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen

Ergebnisse einer AK/ÖGB-Online-Umfrage

## Inhalt

Wer hat geantwortet? .....	1
Betriebsgröße .....	1
Branchen.....	1
Bundesländer.....	1
Frauen- und Männeranteil .....	2
Funktion im Betriebsrat.....	2
Qualität des Berichts .....	2
Einbindung (Zentral-)Betriebsrat .....	2
Informationen im Bericht.....	3
Aussagekraft und Nutzen .....	4
Verbreitung des Berichts .....	4
Ergebnisse zu den Einkommensunterschieden.....	4
Positive Effekte .....	5
Probleme.....	8
Veränderungen zwischen den Berichten .....	9
Zusammenfassung .....	11

Seit 2011 müssen große Unternehmen Einkommensberichte erstellen. Seit 2014 gilt das auch für Betriebe über 150 MitarbeiterInnen. Das Gesetz sieht dabei folgende Mindestinhalte vor:

- Zahl der Frauen und Männer pro Einkommensstufe (kollektivvertragliche oder betriebliche Verwendungsgruppe)
- Mittelwert oder Median der Frauen – und Männereinkommen pro Einkommensstufe im Kalenderjahr

Um Verzerrungen in Bezug auf die Arbeitszeit zu vermeiden, muss Teilzeit ebenso auf Vollzeit hochgerechnet werden, wie unterjährige Beschäftigung auf das gesamte Kalenderjahr. Bei den Einkommen sind alle laufenden Bezüge, also nicht nur das Grundgehalt, sondern auch Zulagen, Überstundenzuschläge oder auch Sachbezüge. Nicht enthalten sind hingegen Aufwandsentschädigungen.

Das Anliegen der Befragung war, festzustellen, ob das von AK und ÖGB geforderte Gesetz in der Praxis die richtige Umsetzung findet. Dafür wurde ein Online Fragebogen erstellt, der an alle **Mitglieder von Betriebsratsgremien** in Betrieben mit mehr als 150 MitarbeiterInnen versandt wurde.

Der Fragebogen wurde insgesamt 2.660 Mal ausgefüllt, wobei es möglich war, dass mehrere BetriebsrätInnen des gleichen Unternehmens antworteten. In 830 Fällen lagen Berichte vor, bei mehr als 60% war es bereits der zweite Bericht.

Die Befragung ist **nicht repräsentativ**, gibt aber trotzdem **wichtige Einblicke** in den Nutzen, die Möglichkeiten und die Probleme des Einkommensberichts.

## Wer hat geantwortet?

Knapp 60% der Vorsitzenden haben den Bericht erhalten, wobei es Unterschiede nach Betriebsgrößen und Branchen gab.

### Betriebsgröße

Bei den Antworten waren große Betriebe deutlich überrepräsentiert: 40% der Antworten kamen aus einem Betrieb mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen, obwohl sie nur etwa ein Zehntel aller Betriebe mit Berichtspflicht ausmachen. Allerdings gab es aus den großen Unternehmen auch die meisten Mehrfachmeldungen, was angesichts der entsprechend größeren Betriebsratsgremien nicht überraschend ist.

### Branchen

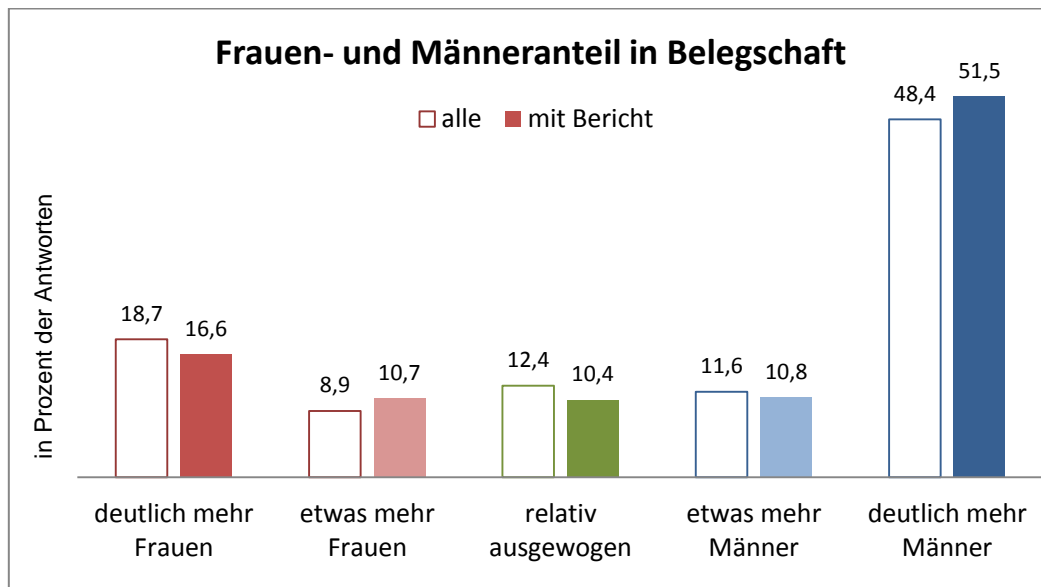
Nach Branchen betrachtet kam der stärkste Rücklauf aus der Metall/Elektrobranche (719 Antworten, 277 Berichte) sowie aus dem Bereich Gesundheit/Soziales (407 Antworten), wo es allerdings häufig kein Wissen über einen Bericht gab (nur 87 Berichte). Die drittstärkste Branche bei den Antworten war Verkehr/Transport (194 Antworten, 70 Berichte). Gut vertreten waren auch sonstige Branchen (255/83), wobei hier der öffentlichkeitsnahe Bereich wie Universitäten oder ausgliederte Unternehmen am häufigsten vorkam.

### Bundesländer

In den Beantwortungen spiegelt sich die Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer im Wesentlichen wider, d.h. Wien war am stärksten vertreten (841 Antworten/285 Berichte) vor OÖ (511/165), NÖ (448/127) und der Steiermark (320/108). In Wien wusste man etwas häufiger über den Bericht Bescheid, in NÖ etwas seltener.

## Frauen- und Männeranteil

Mehr als die Hälfte der Antworten kamen aus Betrieben, die deutlich mehr Männer beschäftigen. Nur ein gutes Viertel beschäftigt (deutlich) mehr Frauen. Das spiegelt die Branchenverteilung bei den Antworten wider, sind doch sowohl im Elektro- und Metallbereich als auch im Verkehrsbereich deutlich mehr Männer beschäftigt. Dem entsprechend waren auch drei Viertel der Antwortenden männlich.



## Funktion im Betriebsrat

Nach Funktion im Betriebsrat kamen die meisten Antworten von Mitgliedern des (Z)Betriebsrat, nämlich 42%, gefolgt von Vorsitzenden (35%). Fast ein Fünftel der Rückmeldungen erfolgte durch Ersatzmitglieder, 4% von sonstigen, unter denen sich u.a. stellvertretende Vorsitzende sowie ehemalige Mitglieder des Betriebsrates befanden.

## Qualität des Berichts

Die BetriebsrätInnen wurden einerseits zur Qualität und der Nützlichkeit des Berichts gefragt, andererseits zum Inhalt und den Ergebnissen. Es sollte erhoben werden, ob die Berichte die gesetzlichen Vorgaben einhalten oder möglicherweise sogar Informationen darüber hinaus liefern und inwieweit diese für die Betriebsratsarbeit genutzt werden können. Nicht zuletzt wurden Fragen nach möglichen Verbesserungen gestellt.

## Einbindung (Zentral-)Betriebsrat

Idealerweise wurde der (Zentral-)Betriebsrat vom Arbeitgeber bereits im Vorfeld in die Konzeption des Berichts einbezogen. Immerhin mehr als die Hälfte gaben an, dass das der Fall war. Bei 25% erfolgte das in hohem Ausmaß, bei weiteren 29% in geringerem. Bei einem Drittel der Fälle gab es keinerlei Einbindung.

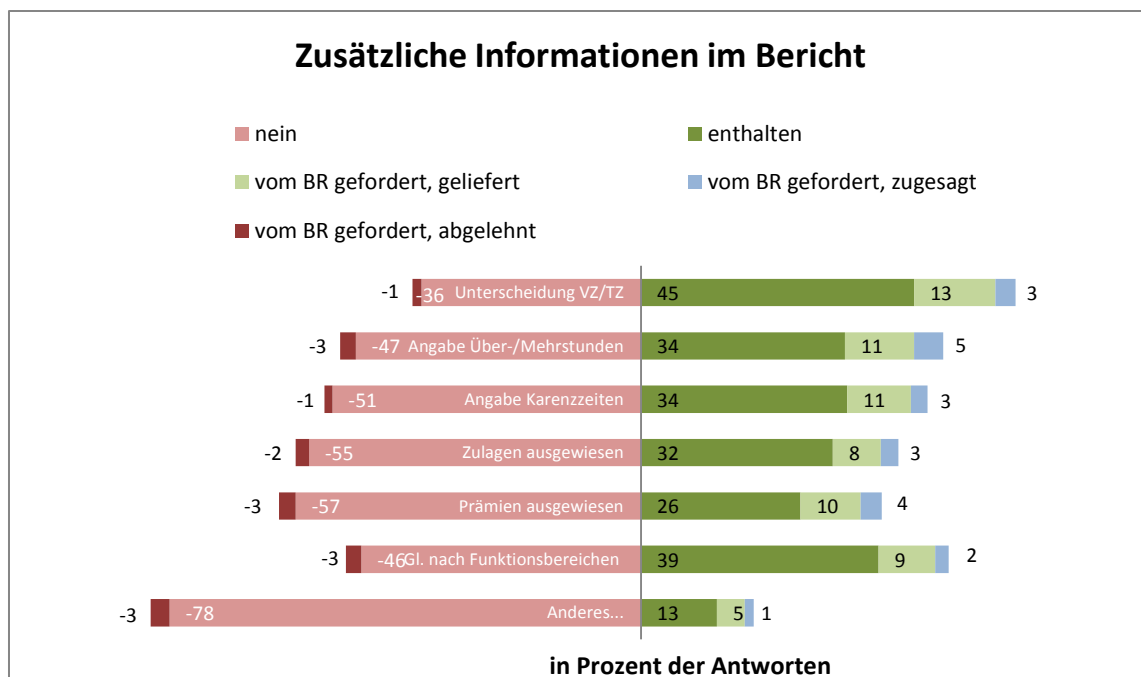
## Informationen im Bericht

Die Berichte müssen laut Gesetz jedenfalls die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer je Entlohnungsstufe (KV oder anderes) sowie das durchschnittliche gesamte Entgelt getrennt nach Frauen und Männer enthalten. Die gesetzlichen Mindestinhalte wurden überwiegend erfüllt, teilweise gab es kleinere Lücken. Umgekehrt wurden jedoch z.B. oft sowohl Median als auch Mittelwert angegeben, obwohl nur einer der beiden Werte verpflichtend ist.

Auch war bei 45% der Berichte eine Unterscheidung von Vollzeit und Teilzeit enthalten, bei weiteren 16% wurde diese Information auf Anforderung des Betriebsrates zur Verfügung gestellt bzw. zugesagt. In 39% der Fälle war eine Gliederung der Funktionsbereiche enthalten, eine solche vom Betriebsrat nachgefragt wurde in 11% der Fälle.

Bei jeweils einem Drittel der Rückmeldungen wurde angegeben, dass die Berichte von vornherein Angaben zu Über- und Mehrstunden, Karenzzeiten oder Zulagen enthielten. Waren diese Informationen nicht enthalten, wurden sie häufig von BetriebsrätInnen erfolgreich nachgefordert (16% Über-/Mehrstunden, 14% Karenzzeiten und 11% Zulagen).

Aber nicht immer waren die Arbeitgeber Willens, von Betriebsrat angefragte Angaben auch tatsächlich bereitzustellen. Bei allen genannten Zusatzinformationen gaben ein bis drei Prozent der Antwortenden an, dass ihnen die geforderten Angaben verweigert wurden.



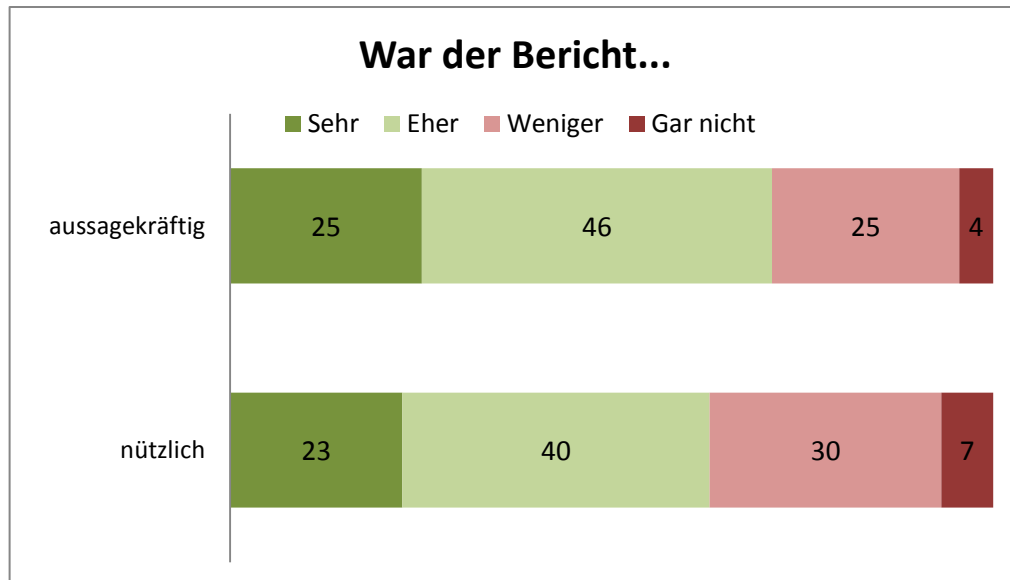
### ■ Zusatzinformationen im Bericht, die von einzelnen BetriebsrätInnen genannt wurden

Manchmal wurden All-In-Verträge ausgewiesen, es gab die Gliederung nach Geschäftsgruppen oder Filialbereichen und auch die Aufgliederung des Managementbereichs. Manche hatten den elektronischen Zugriff auf Daten und konnten daher eigene Auswertungen machen. Ein Bericht war ergänzt um die Bonusliste, andere um die Aufgliederung der Entlohnung in Grundgehalt, Zulagen, Prämien usw.

## Aussagekraft und Nutzen

Insgesamt wurden die Berichte in den Rückmeldungen durchaus positiv bewertet. So fanden 71% der Antwortenden den Bericht (eher) aussagekräftig, nur 4% konnten gar keine Aussagekraft erkennen. Das ist doch ein deutlicher Hinweis darauf, dass die im Bericht enthaltenen Informationen für den Zweck der Analyse von Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Grundsatz geeignet ist.

Aber auch hinsichtlich der Verwendung wurde den Berichten Positives attestiert: 63% der Antwortenden schätzten sie als nützlich oder eher nützlich für die Betriebsratsarbeit ein. Nur 7% konnten keinen Nutzen durch den Bericht feststellen.



## Verbreitung des Berichts

In jeweils 28% der Fälle wurden die Ergebnisse über Intranet bzw. in einer Betriebsversammlung verbreitet, in 20% in der MitarbeiterInnen-Zeitung. Die Antwortenden nannten durchschnittlich 1,4 Informationsmaßnahmen, sprich es gab pro Betrieb im Schnitt ein bis zwei Kanäle, über die Ergebnisse aus dem Bericht verbreitet wurden.

### ■ Andere Infoschienen in einzelnen Betrieben

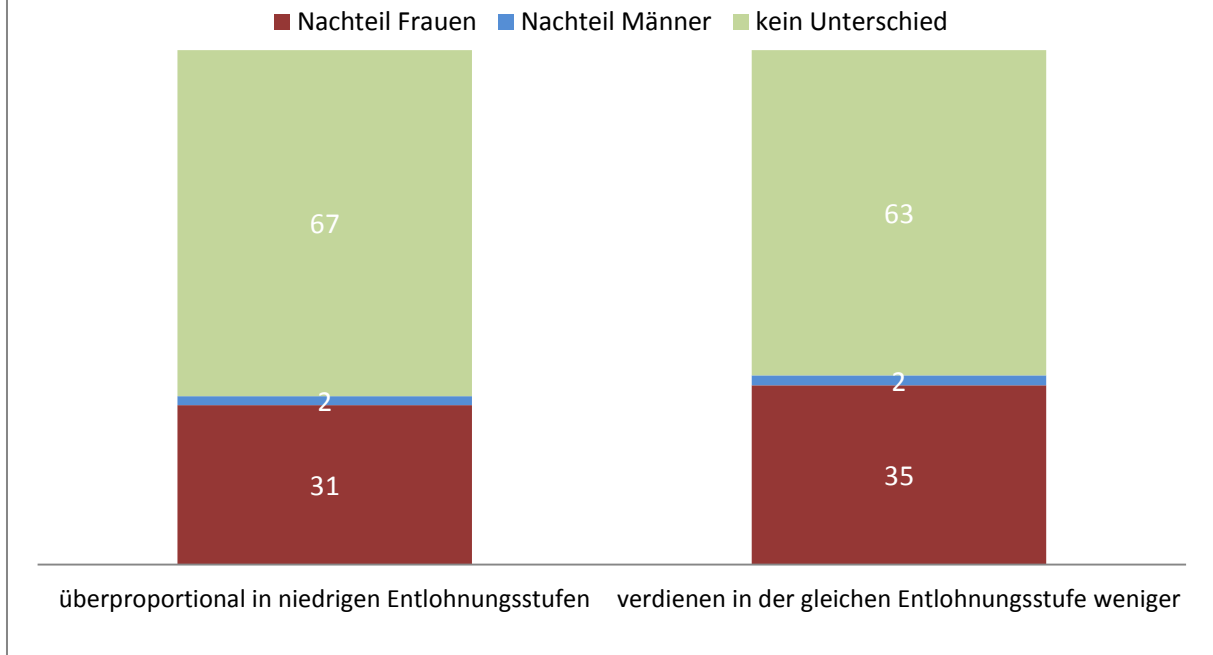
Sprechstunden mit persönlicher Beratung durch den Betriebsrat, Auflage des Berichts beim Betriebsrat zur Einsicht für die MitarbeiterInnen, eigene Folder, Flyer, Erfahrungs- und Meinungsaustausch mit der Personalabteilung, Teilversammlungen, jährlicher Infopunkt bei der Betriebsversammlung, Aushang auf Infotafeln, Thema bei Betriebsratssitzungen

## Ergebnisse zu den Einkommensunterschieden

Jeweils rund ein Drittel der Antwortenden gaben an, dass Frauen entweder schlechter eingestuft sind (31%), oder dass sie in der gleichen Stufe schlechter entlohnt werden (35%). Nur 2% sahen diese Probleme bei Männern.

Dass die beiden Phänomene nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, zeigt auch die Tatsache, dass bei rund zwei Drittel jener Betriebe, wo sich Unterschiede ergaben, diese sowohl zwischen als auch innerhalb der Entlohnungsstufen zu finden waren.

## Hat der Bericht Unterschiede zwischen Frauen und Männern zutage gebracht?



Es wurde auch nachgefragt, wie hoch der Einkommensunterschied insgesamt im Betrieb war. Da die Angabe des Gesamtunterschieds kein gesetzliches Erfordernis darstellt, gab es nur bei einem Drittel der Berichte (260 von 830) diese Information.

Dort, wo er angegeben wurde, variierte die Höhe beträchtlich. Ein relativ großer Anteil von 43% gab an, dass der Gesamtunterschied weniger als 10% betrug, aber bei fast einem Drittel lag er zwischen 10 und 30%. Bei rund 7% war der Unterschied sogar noch höher.

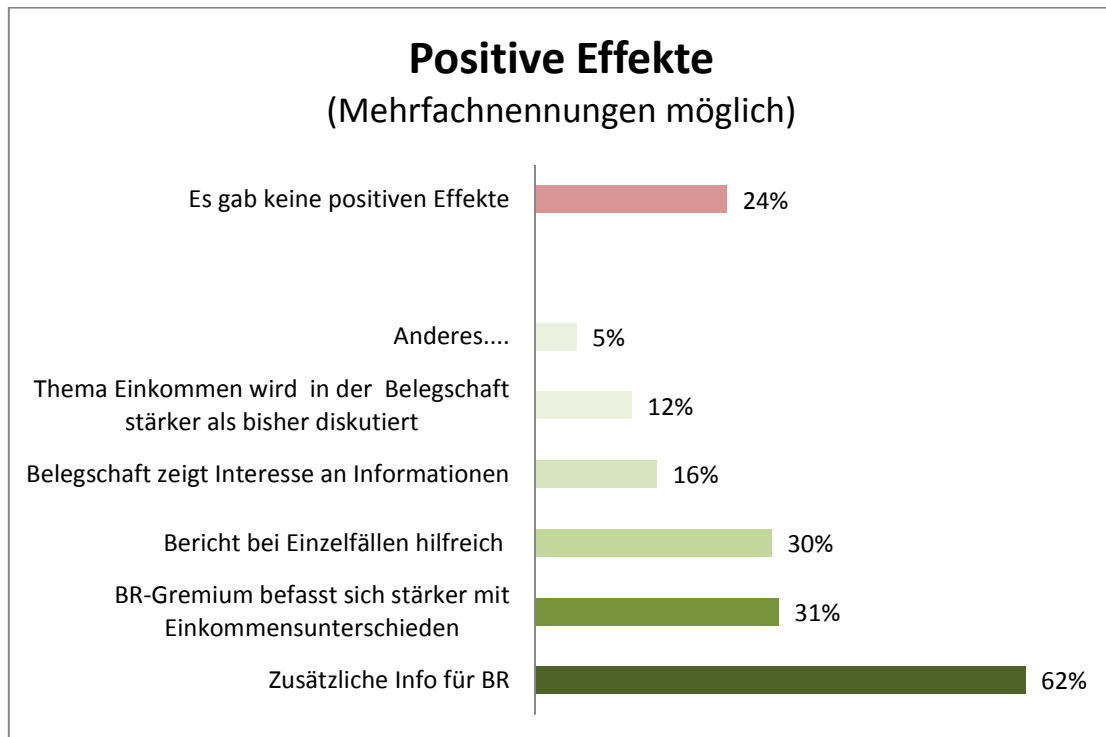
Höhe des Gesamtunterschieds	Anteil der Antworten
<b>unter 5 %</b>	27,2%
<b>5 bis 9 %</b>	15,6%
<b>10 bis 19 %</b>	23,0%
<b>20 bis 29 %</b>	4,3%
<b>30 bis 40 %</b>	1,9%
<b>mehr als 40 %</b>	0,4%
<b>keine Angabe</b>	27,6%

### Positive Effekte

Erfreulich ist, dass die Berichte aus Sicht der Antwortenden über weite Strecken positive Auswirkungen haben. Keinerlei positive Effekte konnte nur ein Viertel erkennen (24%). Umgekehrt wurden zahlreiche positive Aspekte genannt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Für zwei Drittel beinhaltete der Bericht zusätzliche Informationen für den Betriebsrat, je ein knappes Drittel sah ihn als hilfreich bei Einzelfällen bzw. als Stärkung für das Thema im Betriebsrat. In immerhin 16% der Fälle konstatierten die BetriebsrätInnen ein zunehmendes

Interesse der Belegschaft an den Informationen und 12% gaben an, dass das Thema nunmehr auch unter den MitarbeiterInnen stärker diskutiert wird.

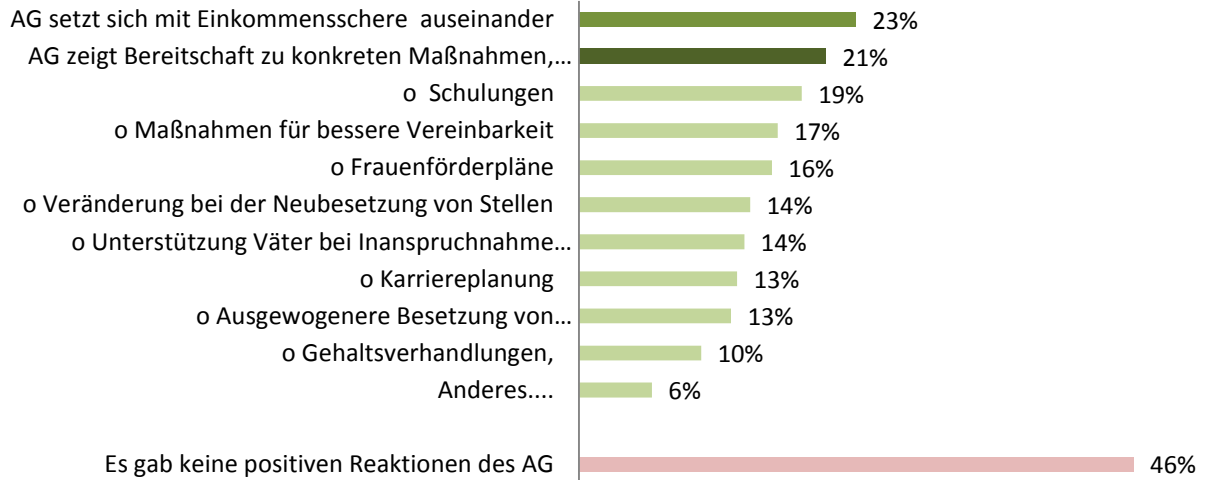


Von wesentlicher Bedeutung ist natürlich auch die Frage, inwieweit der Arbeitgeber sich mit dem Bericht auseinandersetzt und auch, ob er Bereitschaft dazu zeigt, konkrete Maßnahmen im Sinne von Einkommensgleichheit zu setzen.

Laut den Rückmeldungen der BetriebsrätInnen haben die Berichte tatsächlich auch dazu beigetragen. In 23% der Fälle setzt sich der Arbeitgeber stärker mit der Einkommensschere auseinander, in 21% zeigt er auch Bereitschaft zu Maßnahmen. Am aufgeschlossensten (bei möglichen Mehrfachnennungen) zeigen sich die Dienstgeber dabei für Schulungen (19%), gefolgt von Maßnahmen für bessere Vereinbarkeit und Frauenförderpläne (17 bzw. 16%). Aber auch die Unterstützung von Vätern bei der Inanspruchnahme von Elternrechten (Karenz, Elternteilzeit, Pflegeurlaub) und mehr Ausgewogenheit bei der Neubesetzung von Stellen (jeweils 14%) werden angedacht oder auch umgesetzt.



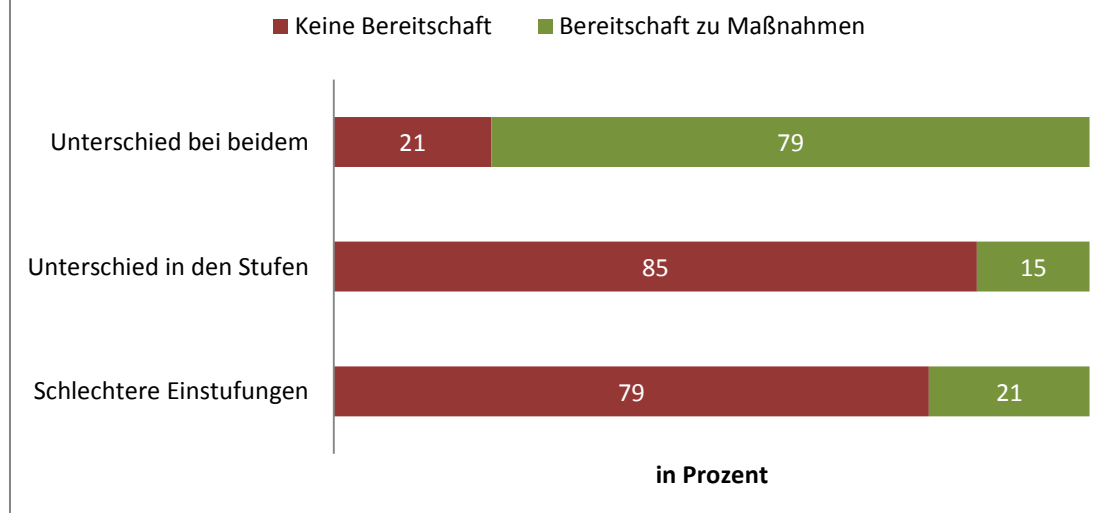
## Positive Reaktionen des Arbeitgebers



In diesem Zusammenhang lohnt sich auch ein Blick darauf, wie hoch die Bereitschaft zum Handeln in jenen Betrieben ist, wo der Bericht Ungleichheiten in der Entlohnung ergab. Dabei zeigt sich, dass Unterschiede in einer der beiden Kategorien – Verteilung auf die Entlohnungsstufen oder innerhalb der Stufen – nur bei einer Minderheit der betroffenen Arbeitgeber dazu führt, sich mit möglichen Maßnahmen auseinanderzusetzen. Nur bei 15% bzw. 21% konnten die antwortenden BetriebsrätInnen eine Bereitschaft dazu erkennen.

Dieses Bild kehrt sich um, wenn man die Unternehmen betrachtet, in denen der Bericht in *beiden* Kategorien Unterschiede zutage brachte – ein solches Ergebnis ist offensichtlich doch für die Mehrheit der Arbeitgeber ein Auftrag zum Handeln. Hier konnten in 80% der Fälle die Antwortenden von der Bereitschaft zu Maßnahmen berichten, nur 20% der Arbeitgeber verweigerten solche.

## Ungleiche Entlohnung und Bereitschaft zum Handeln beim Arbeitgeber



## Reaktionen der Arbeitgeber, von einzelnen BetriebsrätInnen genannt wurden

### ■ Konkrete Gehaltsmaßnahmen:

Gehälter von Frauen wurden angehoben; Umstufungen etc.; Vorschlag vom Arbeitgeber: Um der im Schnitt geringeren Bezahlung von Frauen entgegenzuwirken soll die jährliche KV Erhöhung auf Mindestgehälter beschränkt werden > frei werdendes Budget soll zielgerichtet für Frauenfördermaßnahmen eingesetzt werden

### ■ Andere Maßnahmen:

Installation Diversity Beauftragte; Vorab-Info über neue interne/externe neu Besetzungen; Erstellung einer Betriebsvereinbarung über die Setzung von Maßnahmen abhängig vom Bericht

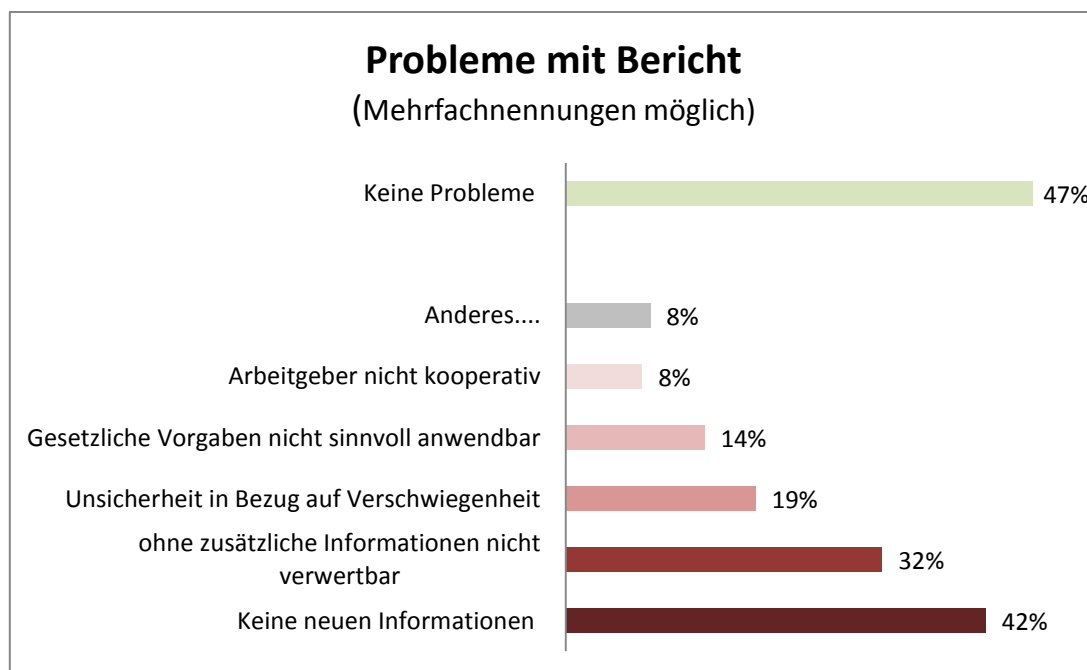
### ■ Maßnahmen, unabhängig vom Einkommensbericht:

Kinderkrippe eingerichtet; Zertifizierung nach dem Audit Familie und Beruf

## Probleme

Fast die Hälfte der Antwortenden (47%) wusste von keinerlei Problemen mit dem Bericht. Interessant ist, dass obwohl der Bericht so hohe Aussagekraft attestiert wird, zugleich 42% angaben, dass dieser keine neuen Informationen enthielt und weitere 32% monierten, dass dieser ohne zusätzliche Informationen nicht verwertbar sei. Da Mehrfachnennungen möglich waren, ist hier allerdings von Überschneidungen auszugehen.

Die im Vorfeld der Einführung heftig diskutierte Regelung zur Verschwiegenheit macht in der Praxis Probleme: ein Fünftel sah in diesem Bereich Schwierigkeiten. Das ist durchaus problematisch, sollen die Einkommensberichte doch zu mehr Transparenz beitragen. Dies wird offenbar immer wieder durch die Bestimmungen der Verschwiegenheit konterkariert.



Bei den Problemen gab es besonders viele detaillierte Rückmeldungen, die auch die Bandbreite der unterschiedlichen Einschätzungen durch die Antwortenden zeigen. Die Details dazu finden sich im anschließenden Kasten.

## Probleme, die von einzelnen BetriebsrätInnen genannt wurden

### ■ Zu wenig Information und Details

Vielfach gab es die Anmerkung, dass die gesetzlichen Erfordernisse zu 'allgemein' waren und detailliertere Angaben angefordert werden mussten. Manche sahen zwar den Mindestbericht als verwertbar, fanden ihn jedoch mit Zusatzinfos deutlich spannender. Eine Rückmeldung sah die Ergebnisse ohne Altersangabe als nur bedingt aussagekräftig, eine andere die Einkommen als nicht vergleichbar, da Werte durch sonstige Zuwendungen (Überstunden, Prämien, All-In,...) verfälscht würden, etwa weil z.B. kaum Frauen in Nachtschicht arbeiten.

### ■ Aufgliederung im Betrieb

Probleme gab es beispielsweise, weil der Betrieb auf fünf Tochtergesellschaften aufgegliedert war und eine Gesamtschau fehlte. Eine Rückmeldung kritisierte das Fehlen der Trennung nach Abteilungen wie Entwicklung, Vertrieb usw. In einer anderen wurde moniert, dass kein Einkommensbericht vom Außendienst erstellt wurde. In einem Betrieb war der Außendienst zwar erfasst, es gab jedoch das Problem von zwei verschiedenen KVs im Innen- und Außendienst, wo deutlich weniger Frauen arbeiten und es durch die Provisionen zu Verzerrungen kommt.

### ■ Tätigkeiten nicht vergleichbar

Einige Male kam der Hinweis, dass ein Gehaltsvergleich aufgrund der unterschiedlichen Berufsfelder von Frauen und Männern schwierig war bzw. ein grundsätzliches Problem mit der Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten besteht, wenn z.B. Technik höher bewertet wird als Office & Organisation. Eine Rückmeldung fand, dass die Vergabe gut bezahlter Positionen bevorzugt an Männer nicht sichtbar wird.

### ■ Arbeitgeber wenig Interesse

In einigen Betrieben machte offenbar der Arbeitgeber deutlich, an dem Bericht nicht interessiert zu sein – dieser würde von Seiten des Arbeitgebers 'belächelt'. Problematisiert wurde auch, dass Dekaden lang keine Pflege von ausgewogener Lohnstruktur und Arbeitsplatzbeschreibungen erfolgt sei oder die gesellschaftspolitische Verantwortung erst nach den ersten beiden Jahren vom Betrieb anerkannt wurde.

### ■ Anderes

Es wurde darauf hingewiesen, dass der Bericht deutlich nützlicher ist, wenn er mit regelmäßiger Diskussion mit Personalabteilung über konkrete Einzelfälle verbunden wird.

## Veränderungen zwischen den Berichten

Bei jenen Betrieben, wo ein Einkommensbericht vorlag, war es in zwei Drittel der Fälle bereits der zweite Bericht. Dabei kam es insgesamt zu Verbesserungen, sowohl was die Qualität des Berichts betrifft, als auch die Situation hinsichtlich der Einkommensgleichheit.

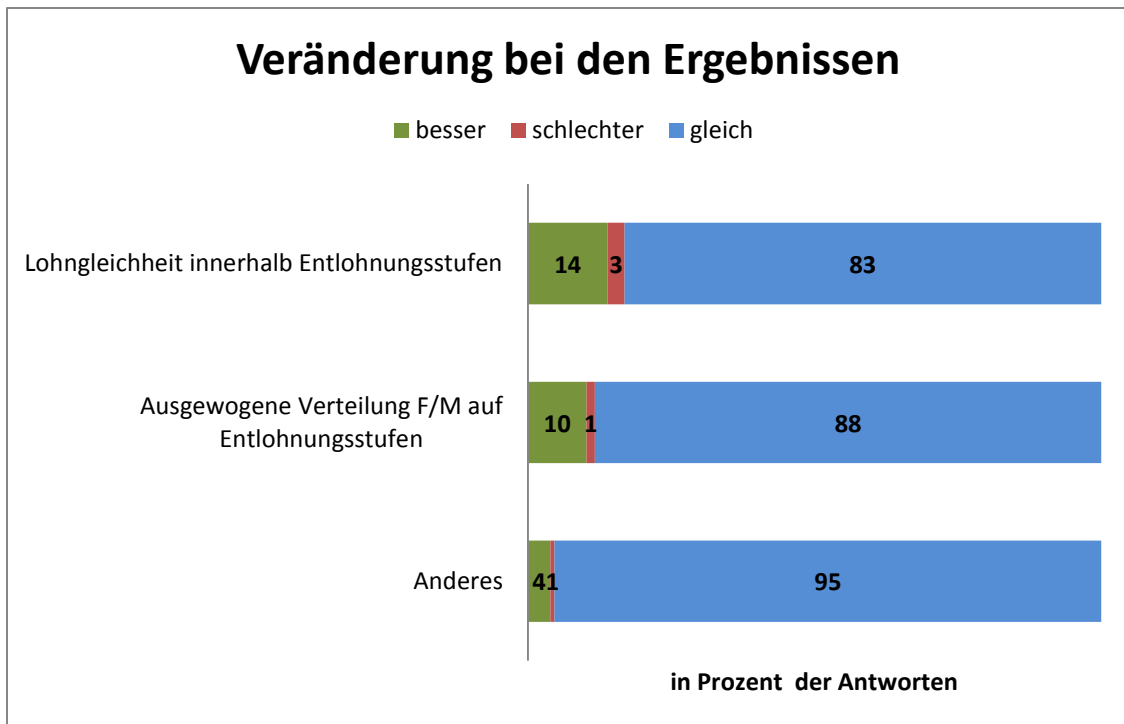
Rund ein Sechstel der Antwortenden sahen Verbesserungen beim Bericht selbst. So wurden in 16% der Fälle von einer besseren Einhaltung des Zeitplanes berichtet, jeweils 15% gaben an, dass die gesetzlichen Vorgaben besser eingehalten wurden bzw. mehr freiwillige Zusatzinformationen im Bericht enthalten waren. Einzelne BetriebsrätInnen berichteten davon, dass es nunmehr ein System der Arbeitsplatzbeschreibung gibt oder sich die Gesprächskultur mit der Personalabteilung verbessert hat. Verschlechterungen beim Bericht gab es nur in wenigen Fällen.

Auch was die Ergebnisse des Berichts anlangt, ist die Tendenz positiv. In 14% der Fälle wurde von mehr Gleichheit innerhalb der Lohnstufen berichtet und in 10% von einer ausgewogeneren Verteilung zwischen den Lohnstufen im Vergleich zum ersten Bericht. Einzelne Rückmeldungen

verwiesen darauf, dass korrigierende Gehaltsanpassungen selbstverständlicher geworden sind, es gab allerdings auch Anmerkungen, dass die Ergebnisse nicht eindeutig interpretierbar seien.

Bei 3% der Rückmeldungen gab es eine Verschlechterung bei der Lohngleichheit innerhalb der einzelnen Entlohnungsstufen, nur 1% sah eine Verschlechterung bei der Ausgewogenheit zwischen den Stufen.

Insgesamt ist also eine positive Tendenz zu vermerken. Inwieweit diese aufgrund der Einkommensberichte in Gang gesetzt wurde, lässt sich nicht sagen – diese sollten jedoch jedenfalls einen Beitrag dazu leisten, diese zu erhalten und zu stärken.



#### Rückmeldungen zu Veränderungen bei den Berichten

##### ■ Andere Veränderungen beim Bericht selbst:

Einzelne BetriebsrätInnen berichteten davon, dass nunmehr die Gehälter der MitarbeiterInnen mit dem Arbeitstitel und den Arbeitsbeschreibungen verknüpft wurden. In einigen Berichten wurden zusätzlich Medianwert oder der Mittelwert angegeben. Erfreulich war die Rückmeldung, dass die Gesprächskultur zwischen Betriebsrat & HR besser wurde (regelmäßiger & beiderseits nüchterner).

##### ■ Andere Veränderungen bei den Ergebnissen:

Positiv wurde rückgemeldet, dass korrigierende Gehaltsanpassungen selbstverständlicher wurden. Es gab aber auch viele skeptische Anmerkungen, etwa, dass die Budgetknappheit beim Bonus zulasten der Frauen ging oder es insgesamt eine Tendenz zu niedrigerem Gesamteinkommen/Jahr gab. Manche sahen die Entwicklung als nicht beurteilbar, da in den Stufen mit den größten Unterschieden durch Ausscheidung von ArbeitnehmerInnen keine anonyme Auswertung mehr möglich war. Das Gesamtergebnis wurde daher eventuell "ohne Fremdverschulden" besser. Es kam auch der Hinweise, dass die Ergebnisse von der Verteilung abhängen: je weniger Frauen in einer Lohngruppe sind, desto mehr schwanken die Ergebnisse.

## Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich, dass die Einkommensberichte von den BetriebsrätInnen trotz aller Mängel als aussagekräftiges und nützliches Instrument bewertet werden. Kritik gab es vor allem am mangelnden Detailgrad, dementsprechend wurde Verbesserungsbedarf in dieser Hinsicht formuliert (z.B. Aufgliederung Gehaltsbestandteile, Tätigkeit einbeziehen...).

Die Berichte ergaben, dass es Unterschiede zwischen Frauen und Männer in der Entlohnung gibt, und zwar sowohl hinsichtlich der Verteilung auf die einzelnen Entlohnungsstufen, als auch innerhalb der Stufen. In jeweils einem Drittel der Fälle bestanden diese Unterschiede zum Nachteil der Frauen, in nur jeweils 2% zum Nachteil der Männer.

Der Bericht trug nach Auffassung der BetriebsrätInnen dazu bei, Einkommensunterschiede sowohl innerhalb des Betriebsrates, als auch in der Belegschaft stärker zu thematisieren. Immerhin ein Fünftel der Arbeitgeber zeigte auch Bereitschaft zu konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.

Wenn es bereits der zweite Bericht im Betrieb war, zeigten sich positive Tendenzen, sowohl bei Qualität der Berichte, wie auch bei den Einkommensunterschieden, die beim zweiten Bericht geringer waren als beim ersten.

Notwendig ist die Ermöglichung eines offeneren Umgang mit Bericht gesehen, etwa in dem die Regelungen zur Verschwiegenheit gelockert werden, aber auch indem z.B. der Bericht an alle Betriebsrat-Mitglieder verschickt wird oder den ArbeitnehmerInnen besserer Zugang dazu ermöglicht wird.

Sinnvoll wäre auch ein verstärkter Austausch zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, um die Ergebnisse des Berichts und die notwendigen Maßnahmen zu diskutieren.