

BETRIEBSRÄTE

Betriebsratsarbeit

Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer im Betrieb. Grundlage seiner Arbeit ist das 2001 novellierte Betriebsverfassungsgesetz. Auf der Basis bestehender Arbeitnehmerschutzgesetze und der Tarifverträge, die die IG BCE abschließt, werden die Arbeitsbedingungen im Betrieb gestaltet.

Die deshalb notwendige Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist gesetzlich vorgeschrieben. Das ist sinnvoll, weil ohne starke Gewerkschaft keine effektive Betriebsratsarbeit möglich ist.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats sowie die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sind im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen.

Die Betriebsratsarbeit findet in drei große Feldern statt: Den sozialen Angelegenheiten, den personellen und den wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Soziale Angelegenheiten

Bei folgenden Punkten hat der Betriebsrat erzwingbares Mitbestimmungsrecht:

- Ordnung des Betriebes,
- Arbeitszeit,
- Kurz- und Mehrarbeit,
- Urlaubsregelung,
- Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen,
- Unfallverhütung,
- Sozialeinrichtungen,
- Belegung von Werkwohnungen,
- Lohngestaltung,

- Vorschlagswesen,
- Gruppenarbeit.

Neue Entwicklungen erfordern neue Initiativen wie zum Beispiel bei der Einführung neuer Technologien oder beim betrieblichen Umweltschutz. Der Einsatz neuer Technologien verändert Arbeitsleben und Qualifikationsanforderungen. Deshalb wird der tarifvertraglich abgesicherte Anspruch auf Weiterbildung angestrebt. Beim betrieblichen Umweltschutz wurden im neuen Gesetz Mitwirkungsmöglichkeiten verbessert.

Personelle Angelegenheiten

- Bei personellen Angelegenheiten reichen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats vom Beratungsrecht bis zur Mitbestimmung. Der Betriebsrat muss vor jeder Einstellung, Ein- oder Umgruppierung und Versetzung sowie bei einer Kündigung angehört werden. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats ist nicht rechtswirksam und ihr kann widersprochen werden. Wird eine Kündigungsschutzklage erhoben, besteht die Möglichkeit, bis zum gerichtlichen Bescheid weiterbeschäftigt zu werden.
- Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Personala
- Ifragebogen, Beurteilungsgrundsätzen und Maßnahmen der betrieblichen Fortbildung.
- Er kann dem Arbeitsgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen.

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und die Maßnahmen mit ihm beraten, auch wenn kein Mitbestimmungsrecht besteht. Dies ist unter anderem der Fall bei

- beabsichtigten Stilllegungen,
- Massenentlassungen,
- Verlagerung des Betriebes,
- Änderungen der Betriebsorganisation.

Ein zwischen Unternehmer und Betriebsrat vereinbarter Interessenausgleich hilft, wirtschaftliche Nachteile der Beschäftigten auszugleichen bzw. zu mildern. Nur wenn ein Betriebsrat besteht, kann die Aufstellung eines Sozialplans über die Einigungsstelle erzwungen werden, um so die mit Betriebsänderungen verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigten sozial verträglicher zu gestalten, zum Beispiel durch:

- Weiterbildungsmaßnahmen,
- Übernahme der Umzugskosten,
- Frühpensionierungen,
- Abfindungen



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.