

Besser mit Betriebsrat¹

Für mich, für Dich, für Alle

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch am Arbeitsplatz sollte vieles mehr unseren Bedürfnissen entsprechen als bisher. Der Arbeitsplatz soll sicher sein, das Gehalt dem eigenen Einsatz und der Tätigkeit entsprechen und es soll würdevoll und gerecht zugehen.

Aber sind die Zustände so, wie wir sie uns wünschen? In der neuen Legislaturperiode wird der Gesetzgeber Arbeitnehmern Einiges zumuten, auf das wir kaum Einfluss haben. Einfluss haben wir allerdings auf die Zustände in unserem Betrieb, die sicherlich jeder von uns anders bewertet. Deshalb hier einige Beispiele, wo der Betriebsrat Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitssituation Einzelner und auf das Betriebs- und Unternehmensgeschehen hat.

Problemfeld	Möglichkeit des Betriebsrates	Möglichkeiten ohne Betriebsrat
Arbeitszeit	Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Länge und Lage der Pausen, Arbeitszeit bei Messen und Inventuren, Regelungen für gleitende Arbeitszeit	Arbeitgeber kann diese Arbeitszeiten im Rahmen des Direktionsrechts anordnen, besonders dann, wenn im Arbeitsvertrag nichts Genaueres vereinbart ist.
Urlaub	Mitbestimmung bei Zeitpunkt, Vergabe und Länge des jeweiligen Urlaubs, z. B. Urlaub mit schulpflichtigen Kindern i. d. Ferienzeit	Urlaubszeitpunkt und -Länge werden unter Umständen nach Belieben des Vorgesetzten festgelegt.
Lohn und Gehalt	Mitbestimmung bei der richtigen Eingruppierung und Bezahlung, insbesondere bei erfolgsbezogenen Vergütungen und Prämien	Arbeitgeber legt allein Lohn, Gehalt, Provisionen und Prämien fest
Einstellung, Versetzung	Eine Einstellung und Versetzung kann nur unter bestimmten Voraussetzungen mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen. Mitarbeiter werden hierdurch geschützt.	Der Arbeitgeber nimmt allein Versetzungen im Rahmen der arbeitsvertraglichen Abmachungen vor
Kündigung	Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Der Mitarbeiter hat bessere Chancen, die Kündigung erfolgreich anzufechten und seinen Beschäftigungsanspruch durchzusetzen.	Der Mitarbeiter ist im Kündigungsfall auf sich selbst gestellt. Sollte er gegen eine Kündigung klagen, hat er häufig die Beweislast, d. h. er muss darlegen, warum etwas so und nicht anders ist.
Beschwerden	Der Betriebsrat kann durchsetzen, dass eine Mitarbeiterbeschwerde vom Arbeitgeber akzeptiert und Abhilfe bei berechtigten Beschwerdegründen geschaffen wird.	Grundsätzlich kann sich jeder Mitarbeiter bei den zuständigen Stellen des Betriebes beschweren. Der Erfolg der Beschwerde hängt häufig vom guten Willen des Vorgesetzten ab.
Arbeitsbedingungen	Der Betriebsrat hat bei der Änderung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsplätze mitzubestimmen und kann auf Verhinderung, Milderung oder Ausgleich widriger Arbeitsbedingungen drängen.	Der Arbeitgeber bestimmt über die Arbeitsbedingungen im Rahmen seines Direktionsrechts und der jeweils geltenden Gesetze.
Betriebsänderung	Bei Betriebsänderungen wie Umstrukturierungen, Rationalisierung Zusammenlegung, Abspaltung von Betrieben oder Betriebsteilen kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber einen Interessenausgleich aushandeln und einen Sozialplan aufstellen, der Nachteile für Mitarbeiter mildert oder ausgleicht.	Bei Betriebsänderungen in Betrieben ohne Betriebsrat sind Mitarbeiter relativ schutzlos den Maßnahmen des Unternehmers ausgeliefert. Schutz vor betriebsbedingten Nachteilen wie Kündigungen, Verdienstsicherung und Hilfe bei Umzug an den Ort des neuen Arbeitsplatzes gibt es kaum oder nur sehr geringfügig.

Diese Aufstellung an Hand von Beispielen ließe sich beliebig fortsetzen. Hier aber zunächst genug davon. bitte wenden →

¹ Eine Information von  e-mail: betriebsratsberatung@vircon.de homepage: <http://www.vircon.de>

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele Kolleginnen und Kollegen fühlen sich durch Worte oder angekündigte Maßnahmen ihres Arbeitgebers verunsichert, eingeschüchtert und verängstigt, aber

Angst ist wirklich unbegründet!

Alle Kandidaten, Wahlvorstandsmitglieder und Betriebsratsmitglieder sind durch das Gesetz vor Benachteiligungen geschützt. Sei es in der Funktion des Wahlvorstandsmitglieds oder später als Betriebsratsmitglied. Die Qualifikation dieser Kolleg/innen für ihre Aufgabe geschieht bei bezahlter Freistellung von der Arbeit auf Kosten des Unternehmens. Das Gesetz räumt den Betriebsratsaufgaben den Vorrang vor der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten ein!

Die Wahl eines Betriebsrates darf nicht behindert werden!

Das Betriebsverfassungsgesetz sagt in § 20 Wahlschutz und Wahlkosten:

- (1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.
- (2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.
- (3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

Wie wird die erste Wahl eines Betriebsrates eingeleitet?

Die Betriebsratswahl wird von einem Wahlvorstand durchgeführt, der bei der ersten Betriebsratswahl

- von den Teilnehmern einer Betriebsversammlung gewählt wird, zu der drei wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen einladen. Diese sind durch Gesetz vor Kündigung und Benachteiligungen geschützt
- oder
- auf einer Betriebsversammlung gewählt wird, zu der eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft² einlädt
- oder
- auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom örtlich zuständigen Arbeitgericht bestellt wird.

Ist der Wahlvorstand im Amt, steht der Betriebsratswahl nichts mehr im Wege, wenn sich genügend Arbeitnehmer/innen mit ihrer Kandidatur für den Betriebsrat engagieren!



² Bei großer Unsicherheit empfiehlt es sich, Rat und Unterstützung bei der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft einzuholen!.