TEAM IG METALL

IG Metall
Alfeld-Hameln-Hildesheim

BESSER MIT BETRIEBSRAT!

Betriebliche Mitbestimmung

Für einen Teil der Entscheidungen und kollektiven Regelungen, die ein Arbeitgeber treffen will, benötigt er die explizite Zustimmung des Betriebsrates. Deshalb werden diese Rechte des Betriebsrates ausdrücklich als Mitbestimmungsrechte bezeichnet. Diese gelten zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitszeit, für die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und für die betriebliche Entgeltgestaltung.

An den eingangs erwähnten Beispielen wird der Zusammenhang des Betriebsratshandelns und der Privatsphäre der Beschäftigten besonders offensichtlich. Die Rechtsgrundlage ist der § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Regelungen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in Form einer Betriebsvereinbarung einvernehmlich abgeschlossen.

Sollte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine einvernehmliche Regelung erreicht werden können, müsste die Einigungsstelle oder gegebenenfalls die tarifliche Schlichtungsstelle angerufen werden. Diese würde dann über den Sachverhalt mit einfacher Mehrheit entscheiden.

An dieser Stelle noch einmal der Hinweis: Vorstehendes gilt nur, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Nur ein Betriebsrat kann kollektiv geltende Betriebsvereinbarungen abschließen.

Thema Arbeitszeit - unter anderem bestimmt der Betriebsrat bei Regelungen zum „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“ mit. Hierzu gehören auch die Pausen und die gesetzlich vorgeschriebenen und zusätzlich die tarifvertraglich geregelten Verteilzeiten. Gerade für Alleinerziehende und Familien mit Kindern ist es nicht unerheblich für die gesellschaftliche Teilhabe, ob sie zum Beispiel Gleitzeit nutzen können oder nicht. Inzwischen konnten einige Betriebsräte Gleitzeitmodelle auch in Fertigungsbereichen und produktionsnahen Bereichen etablieren. - Ein gesellschaftspolitischer Fortschritt, der tatsächlich keine Selbstverständlichkeit ist und gar nicht hoch genug geschätzt werden kann.

Auch bei der Umsetzung von **Schichtmodellen** spielt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eine nicht unbedeutende Rolle. Die Basis für Schichtpläne bilden neben den gesetzlichen Bestimmungen häufig die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Dann ist dank der gut ausgebildeten Betriebsräte sichergestellt, dass die belastenden Arbeitszeiten mit möglichst wenigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Beschäftigten verbunden sind. Somit wird bei der Frage der Arbeitszeitgestaltung offenkundig, dass Betriebsräte — wo vorhanden, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung— einen unverzichtbaren Beitrag zum Schutz der Beschäftigten vor physischen und psychischen Belastungen leisten.

Urlaub! Die Planung für die schönsten Wochen des Jahres läuft im Betrieb dank Betriebsrat oftmals geräuschlos ab. Warum ist das so? In vielen Fällen

Informationen zur BR-Wahl
Überblick

1. BR-Wahl - Mitmachen
2. Aufgaben des BR
3. **Betriebliche Mitbestimmung**
4. Die Bedeutung des Betriebsrates bei Einstellungen und Entlassungen
5. Beschäftigung entwickeln
6. Eigene Interessen wahren!

Weiterlesen

§ 87 Abs. (1) BetrVG

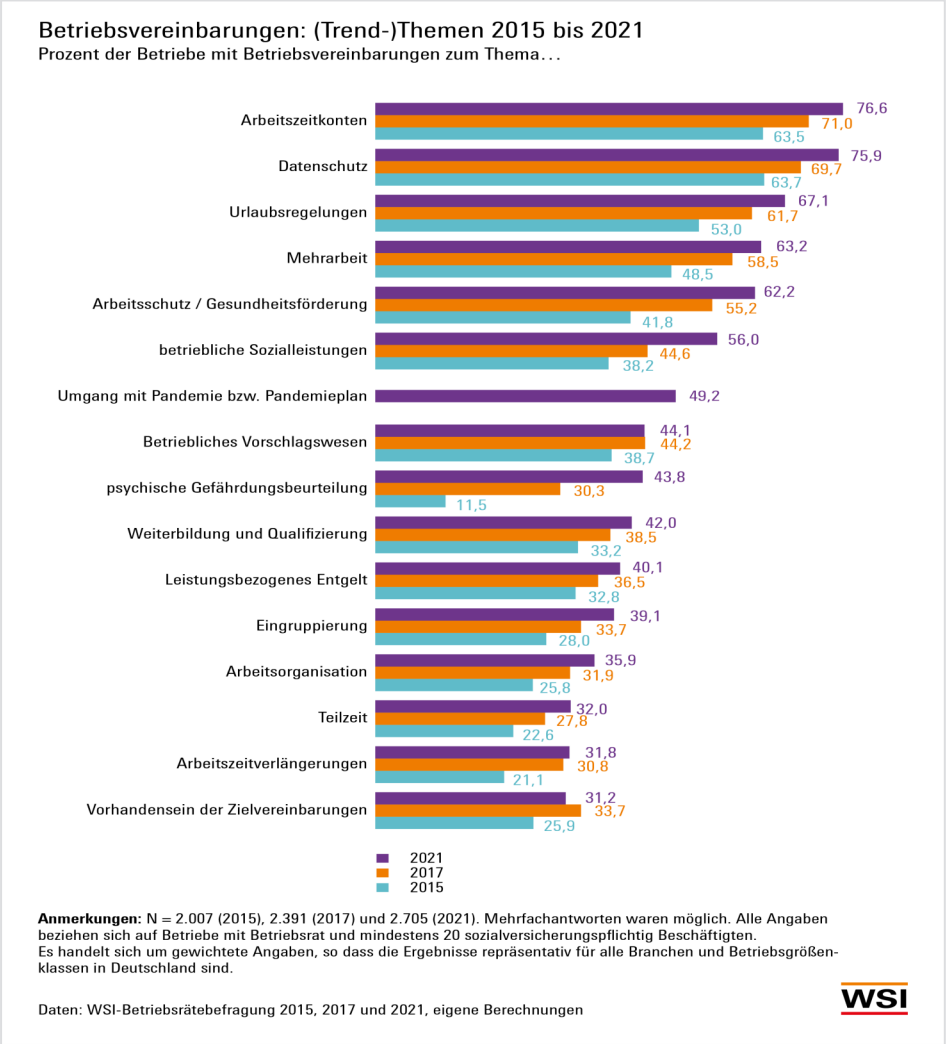
„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen […]“

V.i.S.d.P.: Karoline Kleinschmidt, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim

existiert eine Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung. Die Betriebsräte erreichen diesbezüglich oftmals gute Kompromisse. An diesem Beispiel wird deutlich, dass Betriebsräte auch wichtige Beiträge zur Gestaltung einer Mitarbeiter zugewandten Unternehmenskultur leisten.

So ist zum Beispiel geregelt, bis wann die individuellen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Urlaubsansprüche von den Beschäftigten beim Vorgesetzten zu beantragen sind. Ebenso ist das Verfahren zur zeitnahen Urlaubsgewährung verbindlich und kollektivrechtlich geregelt. Möglicherweise gibt es Regelungen zu Brückentagen usw.

Manchmal ist die Urlaubsplanung ein so normaler Arbeitsprozess geworden, dass die Bedeutung der zugrundeliegenden Betriebsratsarbeit nicht mehr allen Beschäftigten gegenwärtig ist. Eine vielleicht etwas ungewöhnliche Bewertung: Welch ein Erfolg des Betriebsrates für die Beschäftigten!



Lohn, Gehalt, Entgelt

Ein äußerst komplexes Handlungsfeld stellt die betriebliche Lohn- beziehungsweise Entgeltgestaltung dar. Betriebsräte, die in einem nicht tarifgebundenen Betrieb agieren, stehen vor der Aufgabe, Entlohnungsgrundsätze ohne die Rahmenbedingungen von Tarifverträgen zu erreichen. Zudem müssen sie den Arbeitgeber überzeugen, Stundensätze und Monatsvergütungen auf freiwilliger Basis verbindlich zuzusagen, ohne gegen Gesetze und tarifvertragliche Bestimmungen zu verstoßen. Dies gelingt nur im Einzelfall nach mehrjährigem Engagement. – Ohne einen entsprechend qualifizierten Betriebsrat müssten die Beschäftigten ihr Glück allein versuchen.

In tarifgebundenen Unternehmen stehen für die Betriebsräte die richtige Eingruppierung der Beschäftigten sowie die Frage Zeit- oder Leistungsentgelt im Fokus. Je nach Branche gehören zum Beispiel auch Regelungen für die Vergütung von Bereitschaftszeiten oder Auslösungen zu den Aufgaben des Betriebsrates. Die Tarifverträge der IG Metall sind hierfür die wichtigste Grundlage.

Fazit: In den beispielhaft skizzierten Sachfeldern ist das kontinuierliche und qualifizierte Engagement der Betriebsräte unerlässlich. Es ist die Voraussetzung, damit ein Stück weit Zeitsouveränität für die Arbeitnehmenden gewonnen werden kann, ihre Gesundheit bestmöglich geschützt wird und ihre wirtschaftliche Lebensgrundlage im betrieblichen Alltag abgesichert und auch entwickelt werden kann.

IG Metall
Alfeld-Hameln-Hildesheim