

Betriebsrat im Kampf

Möglichkeiten und Grenzen von
Betriebsräten in
Auseinandersetzungen
und Arbeitskämpfen

vertrauensvolle Zusammenarbeit

Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten

- unter Beachtung der geltenden Tarifverträge
- vertrauensvoll
- und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- zum Wohl der Arbeitnehmer
- und des Betriebs

zusammen.

§ 2 Abs. 1 BetrVG

miteinander reden und konsequent handeln!

- Auseinandersetzungen zwischen dem AG und dem BR sind normal. Sie resultieren aus den Gegensätzen zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen.
- Das BetrVG basiert auf einer bestimmten Konzeption: Dialog zwischen BR und AG und Mitwirkung des Betriebsrates an betrieblichen Entscheidungen statt Austragung der Konflikte durch offene Auseinandersetzung ohne jede gegenseitige Rücksichtnahme
- Auseinandersetzungen sollen in gegenseitiger „Ehrlichkeit und Offenheit“ geführt werden.
- Es besteht damit faktisch das Gebot einer fairen und jede Schikane ausschließenden Verfahrensweise statt mutwilliges oder gar rechtsmissbräuchliches Handeln. Aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit darf keine grauenvolle Zusammenarbeit werden.
- Institutionalisierte Konfliktregelung wie z.B. Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten und die Einigungsstelle

Interessen unserer Beschäftigten vertreten!

- In erster Linie vertritt der BR die Interessen aller Beschäftigten und hat gemäß der sozialpolitischen Prinzipien des Grundgesetzes auch die allgemeinen Arbeitnehmerinteressen und überbetriebliche Gesichtspunkte im Auge zu behalten
- Der BR ist kein ordnungspolitisches Instrument zur Durchsetzung der AG-Interessen in der Belegschaft
- Der BR hat sowohl das „Betriebswohl“ als auch das Wohl der Beschäftigten zu beachten. Beide Seiten sollen daher die Interessenslage der jeweils anderen Seite nicht von vornherein ausblenden.
- Dabei wirkt der BR mit den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.
- Sowohl auf Seiten des AG als auch des BR muss eine wechselseitige Kooperationsbereitschaft bestehen

gewerkschaftliche Rechte verteidigen!

- Der BR vertritt natürlich auch die Interessen derjenigen, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind.
- Er ist jedoch keine „Ersatzgewerkschaft“ und er darf nicht dazu benutzt werden, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben.
- Er hat die Rechte der Gewerkschaft im Rahmen des BetrVG zu beachten wie z.B. bei den BR-Wahlen, dem Zutrittsrecht in den Betrieb, der Teilnahme an Betriebs- und Betriebsräteversammlungen, der Teilnahme an BR-Sitzungen, bei Verstößen des AG und des BR
- Umfassende Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft entsprechend der gegebenen Bedingungen anstreben

Zugang zum Betrieb

Zur Wahrnehmung der im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder eines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

§ 2 Abs. 2 BetrVG

Entsendung von gewerkschaftlich Beauftragten

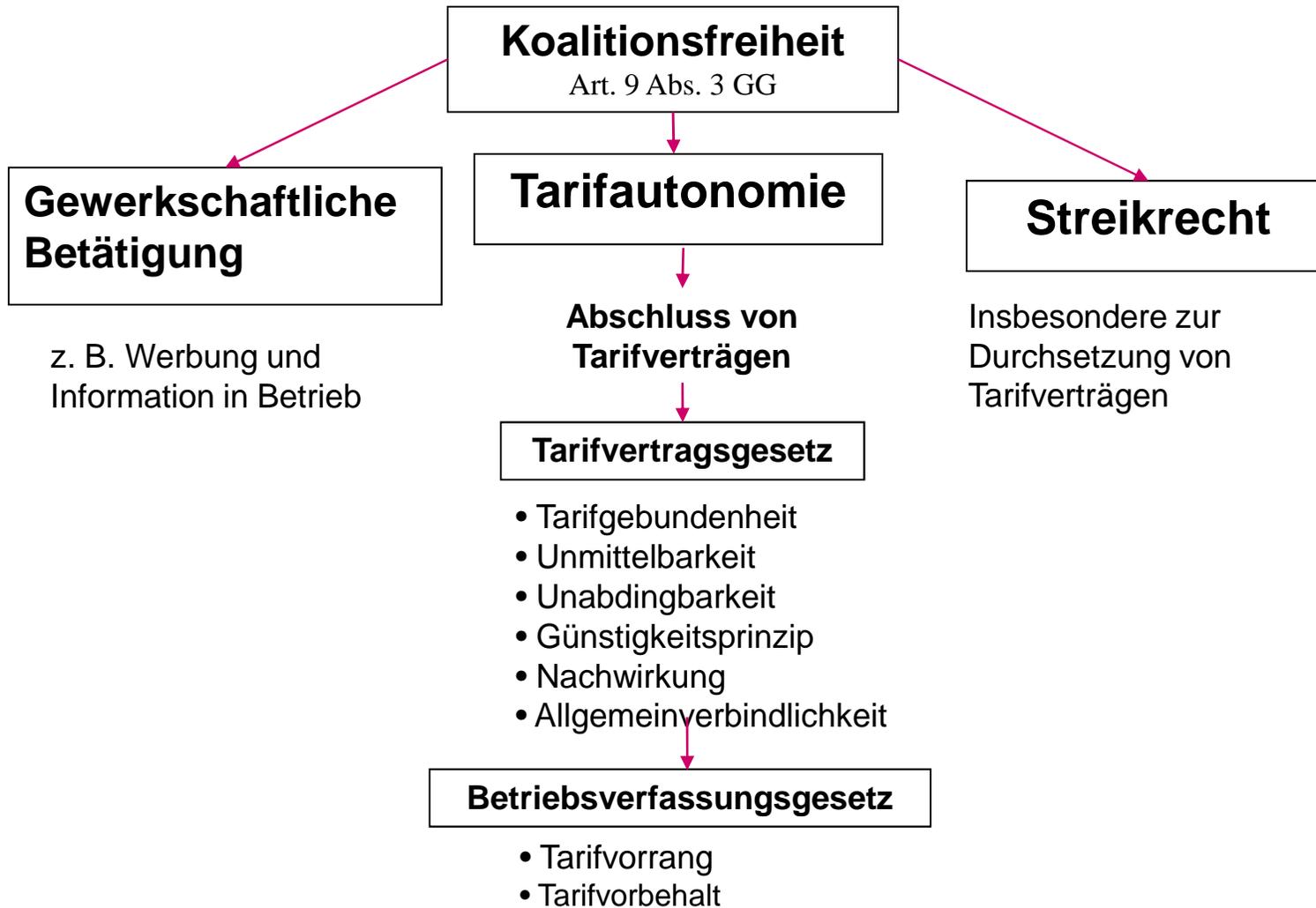
- Die Gewerkschaft kann auch ehrenamtliche Funktionäre anderer Betriebe als Beauftragte in einen Betrieb entsenden.
- Es können auch mehrere Beauftragte von der Gewerkschaft entsendet werden.
- Der Arbeitgeber ist über den beabsichtigten Zugang zu unterrichten.
- Ein Recht des AG zur „Begleitung“ oder „Beaufsichtigung“ des Beauftragten besteht nicht.
- Das Recht der Gewerkschaft besteht auch vor oder während eines Arbeitskampfes

unberührt

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 2 Abs. 3 BetrVG

sich vereinigen!



Tarifautonomie

- Sie ist Ausdruck der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften
- Sie garantiert die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien ohne staatliche Einmischung, unter Umständen auch durch Arbeitskampf.
- Sie soll die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln ausgleichen.
- Sie sichert die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifverträge für jeden tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Sie erzeugt für Arbeitnehmer Sicherheit und für Arbeitgeber Verlässlichkeit.
- Tarifverträge haben eine Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion.

Unzulässig

Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig.

Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

§ 74 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG

Unterlassung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben
Betätigungen zu unterlassen, durch die
der Arbeitsablauf oder der Frieden des
Betriebs beeinträchtigt werden.

§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG

Verstöße des Betriebsrates

- Verfassen eines Aufrufes zu Streik oder anderen Kampfmaßnahmen
- Organisierung und Durchführung von Kampfmaßnahmen

Folgen: Auflösung des Betriebsrates oder
Ausschluss einzelner
BR-Mitglieder

Möglichkeiten des BR

- Weder Streik unterstützen noch Beschäftigte von einer Streikteilnahme abhalten
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Beschäftigte, die am Arbeitskampf teilnehmen, ggf. mit Arbeitgeber erörtern

politisch betätigen!

- Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.
- Die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer betreffen, wird dadurch nicht berührt.

§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG

Stellung nehmen!

- in Betriebsversammlungen
- durch eigene schriftliche Informationen mit dokumentarischer Beilage gewerkschaftlicher Flugblätter
- durch Aushang, Auslage oder Veröffentlichung gewerkschaftlicher Flugblätter im Intranet (allerdings ohne Mitgliederwerbung und kein Streikaufruf)
- ggf. durch öffentliche Stellungnahmen z.B. zu den Auswirkungen im Betrieb

z.B. zu

- wirtschaftliche Lage und Forderungen der Gewerkschaft
- Rechte der Beschäftigten im Arbeitskampf
- Bewertung von Maßnahmen des Arbeitgebers

gewerkschaftlich betätigen!

Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 74 Abs. 3 BetrVG

Betriebsräte als Vertrauensleute

Vertrauensleute sind auch die in Betrieben, Verwaltungen und Einrichtungen des ver.di-Organisationsbereiches beschäftigten ver.di-Mitglieder, die als Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen (Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen) *auf einem ver.di-Wahlvorschlag oder mit Unterstützung von ver.di* gewählt worden sind, sowie die in Betrieben, Verwaltungen und Einrichtungen des ver.di-Organisationsbereiches beschäftigten Mitglieder von ver.di-Organen: Vorstände und Konferenzen auf allen Ebenen, Fachbereichsvorstände und Konferenzen auf allen Ebenen, außer der betrieblichen sowie Ortsvereinsvorstände der ver.di-Satzung.

aus: ver.di-Richtlinie zur Betriebs- und Vertrauensleutearbeit

Ziele

der ver.di-Vertrauensleute

- Die Mitglieder bilden die Grundlage für die Durchsetzungskraft und Kampfbereitschaft der ver.di. Das wichtigste Arbeitsfeld der ver.di ist der Betrieb. Die Vertrauensleute bilden im Betrieb ein Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Sie sind Träger betrieblicher und überbetrieblicher gewerkschaftlicher Meinungs- und Willensbildung.
- Vertrauensleute sind Träger der Tarifpolitik. Sie nehmen ihre betriebliche Mobilisierungs- und Informationsarbeit im Rahmen von Tarifverhandlungen und Tarifkonflikten wahr.

Allgemeine Aufgaben der Vertrauensleute

- Sie bringen den Willen und die Interessen der Mitglieder in die Organe und Gremien der ver.di ein. Die Vertrauensleute informieren und beraten die Beschäftigten und insbesondere die Mitglieder der ver.di über gewerkschaftliche Positionen, Forderungen, Ziele und Leistungen. Sie wirken mit an der Pflege solidarischen Verhaltens in den Betrieben und Dienststellen, nehmen individuelle Probleme von Mitgliedern auf und geben ihnen Hilfestellung bei der Suche nach Lösungen.
- Die Vertrauensleute werben neue Mitglieder für die ver.di und wirken Mitgliederverlusten entgegen .
- Die Vertrauensleute erarbeiten Vorschläge für gewerkschaftliche Wahlen im Bereich der Betriebsgruppe. Sie bestimmen mit bei der Erarbeitung von Vorschlägen für gewerkschaftliche Wahlen in ihrem Wirkungsbereich.
- Die Vertrauensleute nehmen das vielfältige Informations- und Bildungsangebot der ver.di wahr, um die nötige Qualifikation für ihre Tätigkeit zu erlangen. Sie motivieren und benennen Teilnehmern/innen für Bildungsangebote der ver.di.
- Die Vertrauensleute beteiligen sich an der Durchführung der betriebsnahen Bildungsarbeit.
- Die Vertrauensleute nehmen ihre besondere Verantwortung für gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb wahr.
- Die Vertrauensleute beteiligen sich an der Durchführung und Pflege einer kontinuierlichen gewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb.

Aufgaben der Vertrauensleute in Bezug auf die Interessensvertretung

- Die Vertrauensleute motivieren Kolleginnen und Kollegen zur Wahrnehmung gewerkschaftlicher sowie Aufgaben in der gesetzlichen Interessenvertretung.
- Die Vertrauensleute arbeiten mit den ver.di-Mitgliedern in den gesetzlichen Interessenvertretungen in den verschiedensten Formen eng zusammen und informieren diese über Diskussionen und Vorgänge im Betrieb.
- Die Vertrauensleute erarbeiten Vorschläge für die Aufstellung von Kandidatenlisten der ver.di zur Wahl der gesetzlichen Interessenvertretungen.
- Die Vertrauensleute unterstützen die ver.di-interne Vorbereitung der Wahlen der gesetzlichen Interessenvertretungen. Sie unterstützen und beraten die ver.di-Mitglieder in diesen Gremien bei ihrer Arbeit. Dazu zählt insbesondere die aktive Beteiligung der Vertrauensleute an der Vorbereitung und Durchführung von Betriebs- bzw. Personalversammlungen.
- Die ver.di- Mitglieder in den gesetzlichen Interessenvertretungen, unterstützen die Arbeit der gewählten Vertrauensleute und beziehen diese im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten in ihre Arbeit mit ein.

Als Gewerkschafter aktiv auch in der Freizeit handeln!

- Verteilung von Werbematerialien im Betrieb oder in einem anderen Betrieb außerhalb der persönlichen Arbeitszeit und nicht über die Hauspost, ohne den Betriebsfrieden und den Arbeitsablauf zu stören
- Werben per eMail oder auf Homepages im Intranet des Arbeitgebers
- Tragen eines gewerkschaftlichen Button während der Arbeitszeit
- Überprüfung der Listen über die ver.di-Mitglieder im Betrieb (die oftmals der AWO besser als dem BR bekannt sind)
- Teilnahme an Verhandlungen über Notdienst-Vereinbarungen und Einflussnahme auf die Verplanung von Gewerkschaftsmitgliedern
- Arbeitskampfmaßnahmen im Betrieb organisieren und ggf. leiten
- Eine Verpflichtung, ausdrücklich darauf hinzuweisen, als Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsmitglied und nicht als BR-Mitglied zu handeln, besteht nicht.
- Andererseits darf das BR-Amt nicht durch Hervorhebung z.B. in einem Streikaufruf missbraucht werden.

BR-Arbeit läuft im Streik weiter

- Sitzungen regelmäßig durchführen und auch während eines Streiks daran teilnehmen
- alle Rechte nach dem BetrVG bleiben wirksam, nach Meinung des LAG RP allerdings nicht für Maßnahmen des AG zur Bewältigung des Arbeitskampfes
- Dienstplanung, Überstundenanordnungen, kurzfristige Arbeitszeitänderungen, Versetzungen prüfen
ggf. kann die Gewerkschaft und der AG die Einbeziehung des BR bei der praktischen Durchführung des vereinbarten Notdienstes regeln
- Beschäftigung von Fremdfirmen und Leiharbeiter(innen) prüfen
- Ausübungsschranke z.B. bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen, die der BR ablehnt, um „Kampfhilfe“ für die Gewerkschaft oder Streikende zu leisten

Tarifverträge um- und durchsetzen!

- Bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte und beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen sind die tarifvertraglichen Regelungen zu beachten
(u.a. Tarifvorbehalt gem. § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG)
- Der Betriebsrat muss für die Um- und Durchsetzung der Tarifverträge sorgen.
siehe § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Vielzahl der Tarifverträge in AWO-Unternehmen

- TV AWO NRW und Sonderregelungen
- Zeitarbeits-Tarifverträge
(DGB mit IGZ und BGZ)
- allgemeinverbindlicher Tarifvertrag im
Reinigungshandwerk (IGBAU)
- Tarifvertrag Mindestlohn für Wäschereien (IGM)
- Übliches Entgelt für die Tätigkeit von
Langzeitarbeitslosen gemäß § 10 d Satz 1 und
10 e SGB II

Tarifverträge umsetzen und mitgestalten!

- Kontakt zu den entsprechenden DGB-Gewerkschaften!
- Konflikte in der Umsetzung klären!
- Zuständige Arbeitgebervereinigung und DGB-Gewerkschaft anschreiben!
- Eingruppierungen bei Einstellungen und laufender Beschäftigung prüfen!
- Möglichkeiten der Tarifverträge nutzen!