

Ohr und Sprachrohr der Arbeitnehmer

Warum ist ein Betriebsrat wichtig?

Das werden manche Arbeitgeber nicht gerne hören: Ein Betriebsrat ist wichtig und – man höre und staune – bringt viele Vorteile, und zwar nicht nur den Arbeitnehmern. Auch Arbeitgeber können von einem guten Betriebsrat profitieren, denn er ist das Sprachrohr seiner Angestellten. Und wenn der Chef richtig zuhört, bekommt er mit einem engagierten Betriebsrat auch motivierte Mitarbeiter.



Redaktion

Stand: 27.8.2012



Natürlich ist es schön, dass sich auch der Arbeitgeber über die Gründung eines Betriebsrats freuen kann. Aber die meisten Vorteile können logischerweise die Arbeitnehmer für sich verbuchen. Schließlich stellt der **Betriebsrat** sicher, dass bei wichtigen Entscheidungen auch die Belegschaft mit ihrer Meinung vertreten ist. Für Fragen oder Beschwerden werden Sprechstunden angeboten, und durch Befragungen sowie Betriebsversammlungen werden die Arbeitnehmer beteiligt. Der Betriebsrat bündelt die Ideen und Interessen der Mitarbeiter und bestimmt bei vielen Entscheidungen des Arbeitgebers im Sinne der Belegschaft mit.

Außerdem kann der Betriebsrat auch eigene Ideen entwickeln und so die betriebliche Ordnung mitgestalten. Betriebliche Mitbestimmung ist wichtig, denn: Ein Arbeitgeber verliert bei seinen unternehmerischen Entscheidungen manchmal die Belange der Arbeitnehmer etwas aus den Augen. Da braucht es einen aufmerksamen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft wahren kann.

Wo kann der Betriebsrat überall mitreden?

Entscheidungen des Arbeitgebers ziehen häufig soziale Härten für die Arbeitnehmer nach sich. Als erstes fallen einem da natürlich Kündigungen ein. Welch ein Glück für die Angestellten, wenn der Betriebsrat in schwierigen Fällen mit Rat und Tat zur Seite steht. Doch darüber hinaus kann er die Mitarbeiter auch in anderen Bereichen schützen. Dafür besitzt er so genannte Beteiligungsrechte, die ihm einen Anspruch auf Mitsprache in fast allen Bereichen des Unternehmens einräumen. Der Betriebsrat kann nämlich sowohl in sozialen und personellen als auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten mitbestimmen.

Beispiele für soziale Angelegenheiten:

- Arbeitsentgelt
- Arbeitszeitregelungen
- Urlaubsregelungen
- Technische Einrichtungen usw.

Beispiele für personelle Angelegenheiten:

- Kündigung
- Einstellung
- Versetzung
- Beurteilungen (Personalfragebögen) usw.

Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern verpflichtet der Gesetzgeber, zusätzlich zum Betriebsrat einen Wirtschaftsausschuss zu gründen (§ 106 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Dieser liefert dem Betriebsrat wichtige Informationen über wirtschaftliche Belange des Unternehmens, so dass dieser auch in diesem Bereich mitreden kann.

Beispiele für wirtschaftliche Angelegenheiten:

- Betriebsänderungen
- Wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- Produktions- und Investitionsprogramme
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden usw.

Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats



Merke: Der Betriebsrat kann sich auf einige Rechte berufen, wenn er seine Aufgaben und Pflichten erfüllen will:

- Überwachungsrecht (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Antragsrecht (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
- Förderungsrecht (§ 80 Abs. 1 Nr. 4, 5, 6, 7 und 9 BetrVG)
- Unterrichtsrecht (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
- Inanspruchnahme betrieblicher Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG)
- Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
- Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 und § 91 BetrVG)
- Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nr. 1 BetrVG)
- Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz (§ 89 BetrVG)
- Unterrichts- und Beratungsrecht (§ 90 BetrVG)
- Anhörungsrecht (§ 102 BetrVG)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de