

Erzwingbare Mitbestimmung bei ...

Arbeitsorganisation: Die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe sind für die Qualität von Arbeit und für die Zukunftsfähigkeit von Arbeitsplätzen wichtig. Die bisherigen Unterrichts- und Beratungsrechte bei Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung werden zu einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht ausgebaut. Das gilt auch für die Beschäftigungssicherung.

Personalbemessung: Die Frage der personellen Ausstattung des jeweiligen Arbeitsbereichs soll der harten Mitbestimmung unterfallen. So kann der Betriebsrat bei Personalmangel und Arbeitsverdichtung aktiv werden, für Entlastung sorgen und mit dem Arbeitgeber über das für die vorhandene Arbeit notwendige Personal verhandeln. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle.

Prekäre Beschäftigung: Unsichere Arbeit spaltet und diszipliniert Belegschaften. Löhne und Arbeitsbedingungen geraten unter Druck. Jeder ist leicht zu ersetzen, wenn die Leistung nicht stimmt oder man unbequem für den Arbeitgeber wird. Deshalb wollen wir Veto-Rechte für den Betriebsrat bei Leiharbeit und Werkverträgen, wenn deren Einsatz zu Verschlechterungen für die Beschäftigten führt oder die Stammbesetzung ersetzt werden soll. Erzwingbare Mitbestimmungsrechte gelten bei allen Formen prekärer Beschäftigung. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, diese zu begrenzen, um für mehr reguläre Arbeitsverhältnisse zu sorgen.

Qualifizierung: Bei der beruflichen Bildung muss der Betriebsrat auch über das »Ob« und nicht nur über das »Wie« mitbestimmen. Er soll die Initiative ergreifen, um vorausschauend und zusammen mit den Beschäftigten Bildungsmaßnahmen zu planen. Berufliche Weiterbildung ist wichtig, damit Beschäftigte ihre Erwerbsbiographie eigenständig gestalten können. Durch eine gute Qualifizierung können sie ihr Tätigkeitsfeld weiterentwickeln. In vielen Bereichen ändern sich auch die Anforderungen an Beschäftigte. Damit deren Qualifikation den geänderten Anforderungen entspricht oder vorausschauend fortentwickelt werden kann, ist die berufliche Weiterbildung ein zentrales Thema für den Betriebsrat.

Digitalen Wandel mitbestimmen

Betriebsräte brauchen hier erzwingbare Mitbestimmungsrechte: Jeder Einsatz von technischen Geräten muss mit dem Betriebsrat abgestimmt werden und er muss die Initiative ergreifen können, eigene Konzepte einzubringen. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat hierüber nicht einigen können, entscheidet die Einigungsstelle. Zudem erhalten Betriebsräte bei allen wirtschaftlichen Fragen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, das es ihnen ermöglicht, die Initiative zu ergreifen. Zu wirtschaftlichen Fragen zählen beispielsweise: Investitionsentscheidungen, Produktpalette, Fertigungstiefe, Aus- und Verlagerungen, Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen, Rationalisierungsvorhaben und neue Arbeitsmethoden, Steuerungsmechanismen. Um diesen vielfältigen Aufgaben gerecht zu werden, müssen mehr Betriebsräte freigestellt werden und die Hinzuziehung von externer Unterstützung muss erleichtert werden.

»Wenn ein neu gewählter Betriebsrat die Aufgaben und Funktionen nach dem Betriebsverfassungsgesetz übernehmen soll, braucht er hierfür auch die Ressourcen. Ich arbeite zurzeit an nichts anderem als an irgendwelchen Softwarepaketen, die eingeführt werden.«

Mitglied des KBR Asklepios Kliniken GmbH in der Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 12.10.2015

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22 75 11 70, Fax: 030/22 75 61 28
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P.: Sevim Dağdelen, Jan Korte, Caren Lay

Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de

190729

Betriebsräte stärken

Mitbestimmung ausweiten,
Gegenwehr aufbauen,
Union Busting stoppen

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gute Arbeit ist nicht nur unbefristet und tarifvertraglich abgesichert, sondern auch mitbestimmt.

Trotzdem gibt es in neun von zehn Betrieben keinen Betriebsrat. Das ist zunehmend auf mitbestimmungsfeindliches Agieren der Arbeitgeber zurückzuführen. Sie be- und verhindern aktiv Betriebsratswahlen mit dem Ziel betriebsrats- und gewerkschaftsfreier Zonen. Aber auch etablierte



Betriebsräte müssen sich gegen systematisches „Union Busting“ wehren. Sie werden mit juristischen Kleinkriegen konfrontiert, gezielt eingeschüchtern und systematisch kaltgestellt. Beraten werden Arbeitgeber hierbei von darauf spezialisierten Anwaltskanzleien, die gesetzliche Grauzonen unerträglich ausreizen, aber auch gegen geltendes Recht verstoßen.

Dabei ist betriebliche Mitbestimmung gelebte Demokratie. Die Beteiligung der Beschäftigten stellt sicher, dass der Wandel der Arbeitswelt nicht allein Arbeitgebern und ihrer Profitlogik überlassen wird. Zusammen mit Gewerkschaften ist es Aufgabe von Betriebsräten zu verhindern, dass Beschäftigten gegeneinander ausgespielt werden. Es ist ihre Aufgabe, die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzgesetzen und -verordnungen zu überwachen. Die Aufgabe des Gesetzgebers ist es, hierzu gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Denn die Arbeitswelt ist geprägt von Unsicherheit: Prekäre Beschäftigung nimmt zu und Unternehmen setzen auf Spaltung durch Outsourcing und Leiharbeit.

Gegen mehr Mitbestimmung – auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten – wehren sich Arbeitgeber und ihre politischen Verbündeten seit jeher. Es ist der alte Konflikt, der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Aber auch bei der Arbeit der Zukunft ist entscheidend, wie diese gestaltet und organisiert ist und welche aktive Rolle Beschäftigte dabei spielen.

Jutta Krellmann

Sprecherin für Mitbestimmung und Arbeit

Betriebsratswahlen erleichtern

Wir streiten für mehr Mitbestimmung. Das bedeutet zu allererst, dass es viel mehr Betriebsräte braucht. Daher ist für alle Betriebe ein einfaches Wahlverfahren notwendig. Der Gesamtbetriebsrat erhält das Recht, Wahlvorstandskandidaten zu finden und Informationsveranstaltungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen. Damit gewählte Wahlvorstände nicht allein gelassen werden, müssen sie externen Sachverständigen hinzuziehen können. Jedes Mitglied des Wahlvorstandes sollte Anspruch auf eine Schulung haben, unabhängig davon, ob im Wahlvorstand bereits jemand ist, der über Kenntnisse verfügt.

Betriebsratswahlen schützen

Diejenigen, die einen Betriebsrat gründen wollen, sind ab der ersten belegbaren Aktivität vor einer Kündigung zu schützen. Der Kündigungsschutz für die in der Einladung zur Wahlversammlung genannten Arbeitnehmer ist von den ersten drei auf alle dort aufgeführten zu erweitern. Die Dauer muss auf 24 Monate verlängert werden. Der Kündigungsschutz für Wahlvorstände muss bereits für Bewerber gelten und 24 Monate andauern. Um Kündigungen von aktiven Wahlvorbereitern zu erschweren, darf eine solche Kündigung nur mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrates erfolgen.

Betriebsratsarbeit sichern

Erforderliche Betriebsratsaktivität: Hier wird die Beweislast umgekehrt und liegt beim Arbeitgeber. Bei Uneinigkeit entscheidet die Einigungsstelle und der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt bis zu dieser Entscheidung zu zahlen. Hinzuziehung von Sachverständigen: Dies kann der Betriebsrat, ohne dass es einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber diese für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen ebenfalls die Einigungsstelle anrufen. Die Freistellungsansprüche wollen wir neu regeln. Wenn ein befristet angestelltes Betriebsratsmitglied vor Ablauf seines Arbeitsvertrages die unbefristete Weiterbeschäftigung beantragt und der Arbeitgeber ihn nicht weiterbeschäftigen will, muss dieser vom Arbeitsgericht feststellen lassen, dass ihm das nicht zugemutet werden kann und es entsprechend belegen.

Betriebsratsfeindliche Maßnahmen

Wer die Bildung eines Betriebsrats oder dessen Arbeit behindert, macht sich strafbar. Dieser Schutz läuft in der Praxis ins Leere, denn es kommt kaum zur Anklage. Untätige Staatsanwaltschaften bereiten so den Boden für Union Busting. Deshalb brauchen Arbeitsgerichte Ermittlungskompetenzen. Dazu sind Schwerpunktstaatsanwaltschaften einzurichten.

Damit Sanktionen einen abschreckenden Charakter bekommen, ist das Bußgeld bei Ordnungswidrigkeiten auf maximal 250.000 Euro und das Ordnungs- und Zwangsgeld auf 25.000 Euro zu erhöhen.



Quelle: Behrens/Dribbusch 2016
(Auswahl der dort abgefragten Behinderungen)

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Diese Verpflichtung ignoriert den Interessengegensatz zwischen Betriebsrat und Beschäftigten auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. Kombiniert mit der Verpflichtung, den Betriebsfrieden nicht zu gefährden, ist diese Vorschrift missbrauchsanfällig. Arbeitgeber können Betriebsräten Einhalt gebieten, indem sie ihnen unterstellen, sich nicht an diese Vorgaben zu halten.

Für die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates und die Wahrnehmung seines interessenpolitischen Mandats für die Belegschaft wollen wir dieses Gebot abschaffen.