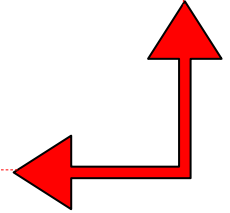
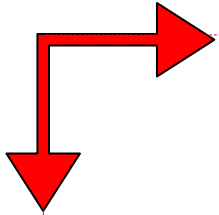
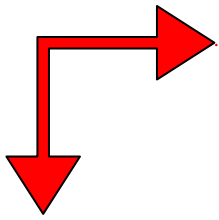




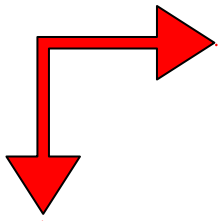
Die Geschichte der Betriebsverfassung





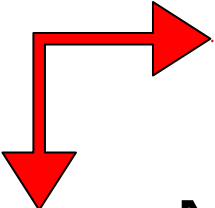
- Am 4. Februar 1920 wurde das Betriebsrätegesetz erlassen, nachdem in einigen Betrieben Arbeiterräte und Arbeiterausschüsse gebildet wurden.



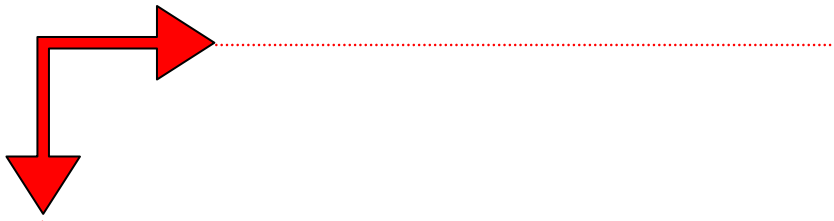


- Im Nationalsozialismus wurde durch das Arbeitsordnungsgesetz von 1934 alle betriebsrätlichen Aktivitäten verboten.
- Die Betriebsräte wurden durch so genannte Vertrauensräte abgelöst.



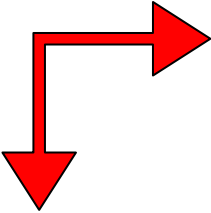
- 
- Nach 1945 wurden die Betriebsräte in Deutschland wieder gestattet.
 - Das erste Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG 1952) wurde am 11. Oktober 1952 erlassen.



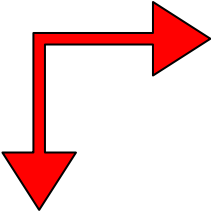


- 1972 wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG 1972) nach einer kontrovers geführten gesellschaftlichen Diskussion grundlegend reformiert.

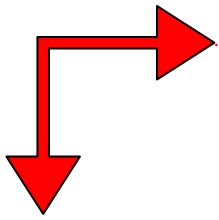


- 
- Am 28. Juli 2001 ist das reformierte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten.
 - Hierbei wurden unter anderem die Arbeits- und Organisationsgrundlagen der Betriebsräte verbessert.



- 
- Des weiteren haben Verbesserungen stattgefunden zur Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens, der „Gleichstellungsquote“, Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit, siehe Wahlordnung Betriebsverfassungsgesetz § 5.



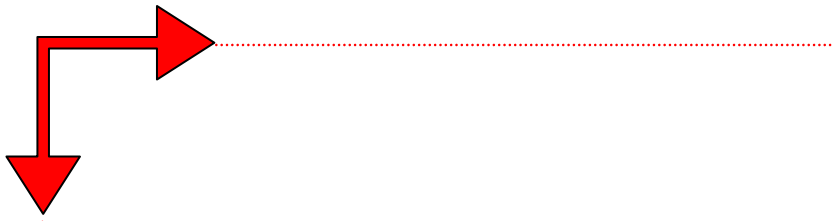


- Die Aufhebung der Trennung zwischen Arbeiter und Angestellten, die Absenkung der Freistellungsschwellen und den erheblichen Ausbau der Möglichkeiten des Betriebsrats, Arbeitsgruppen mit Arbeitnehmer zu bilden und Berater bei Betriebsänderungen einzuschalten.



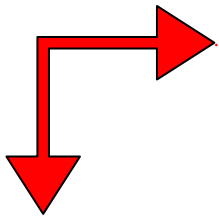


Allgemeine Vorschriften



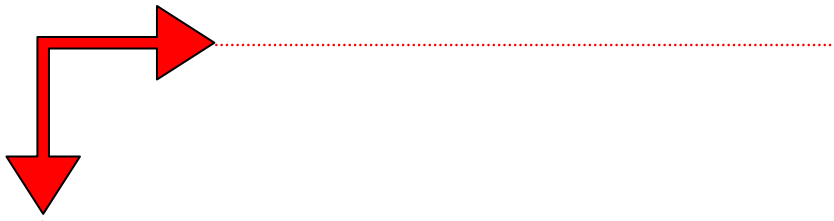
- Ein Betriebsrat wird in der Regel in Betrieben mit mindestens **fünf** ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern gegründet, von denen drei wählbar sind.





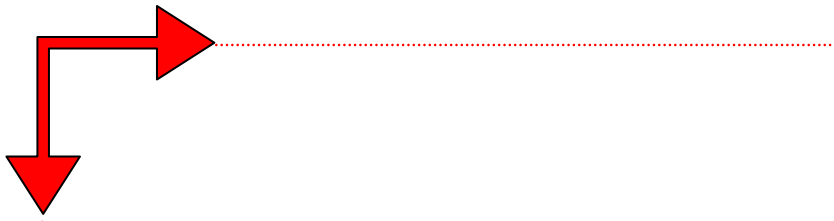
- Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.
- Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und in Zusammenarbeit mit den vertretenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen zusammen.





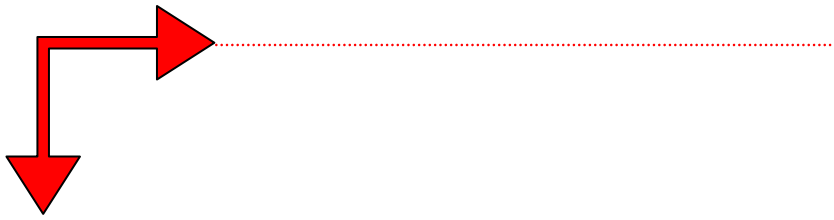
- Arbeitnehmer sind in diesem Sinne Arbeiter und Angestellte, die in dem Betrieb, im Außendienst, mit Telearbeit oder in Heimarbeit (sofern diese hauptsächlich für den Betrieb erfolgt), beschäftigt sind.





- Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, und auch Leiharbeiter, wenn sie mindestens drei Monate im Betrieb beschäftigt sind.





- Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb sechs Monate angehören, oder über diesen Zeitraum in Heimarbeit hauptsächlich für den Betrieb tätig waren.





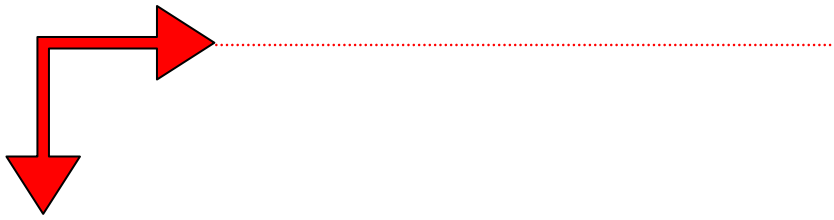
*Die Amtszeit
des Betriebsrats*

beträgt 4 Jahre.





Aufgaben und Rechte



Der Betriebsrat
hat unterschiedliche
Aufgaben und Rechte !





Information:

- Der Betriebsrat ist über die Personalplanung insgesamt sowie über personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Umgruppierung, Versetzung- rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

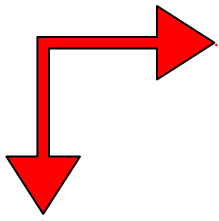




Beratung:

- Hierbei muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur informieren, sondern sich mit ihm beraten – wie beim Bau technischer Einrichtungen, Änderung von Arbeitsabläufen, Förderung der Berufsausbildung, etc.





Mitwirkung:

- Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung von Mitarbeitern verweigern, wobei ihm nur ein bestimmter Katalog von Verweigerungsgründen zur Verfügung steht.
- Ein Widerspruch des Betriebsrates kann nur durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts überwunden werden; allerdings sind bis zur Entscheidung des Gerichtes einseitige vorläufige Maßnahmen des Arbeitgebers zulässig.





Mitbestimmung:

- Beim Fehlen gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen hat der Betriebsrat z. B. in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen** § 87 BetrVG.





Mitbestimmung:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bei Fragen einer Betriebsordnung und des Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb,





Mitbestimmung:

- Aufstellung des Arbeitsplans, bei Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen, Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt wird,





Mitbestimmung:

- Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc., Einführung und Anwendung bei Überwachungseinrichtungen der Arbeitnehmer, Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze, Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen, Gruppenarbeitsgrundsätze; können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, entscheidet auf Antrag einer Seite die **Einigungsstelle.**





Mitbestimmung:

Jugend- und Auszubildendenvertretung

- Interessenvertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden unter 25 Jahren. Wählbar in allen Betrieben, die mindestens 5 Jugendliche und Auszubildende beschäftigen.





Mitbestimmung:

Wirtschaftsausschuss

- Organ zur gegenseitigen Unterrichtung von Betriebsführung und Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- Mitglieder werden durch den Betriebsrat entsandt.





Mitbestimmung:

Abschluss betrieblicher Regelungen

- Betriebsvereinbarung
- Interessenausgleich
- Sozialplan





Mitbestimmung:

Sprecherausschuss

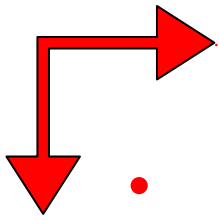
- Interessenvertretung der leitenden Angestellten.
- Wählbar in allen Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten.
- Die leitenden Angestellten werden nicht durch den Betriebsrat vertreten.





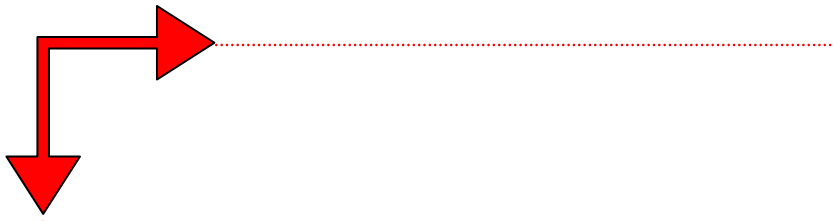
Argumente dafür





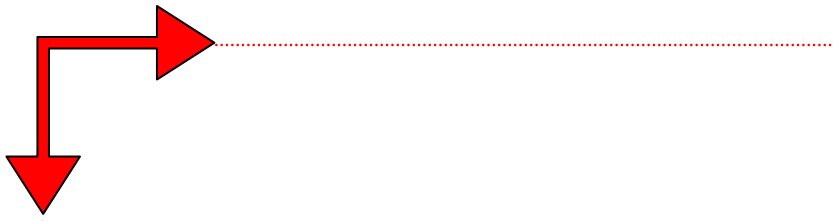
- Die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern an Unternehmensentscheidungen ist fester Bestandteil der Firmenkultur in der Bundesrepublik Deutschland.
- Als geregelte Form der Konfliktbewältigung kann die Mitbestimmung einen Beitrag zum sozialen Frieden leisten.
- Dies ist vor allem wichtig in Zeiten des Strukturwandels in den Produktionsprozessen.





- Die Einbindung der Arbeitnehmer in Entscheidungsprozesse trägt zu einem höheren Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Unternehmen bei.
- Wer Mitverantwortung der Mitarbeiter will, der sollte auch Mitsprache erlauben.





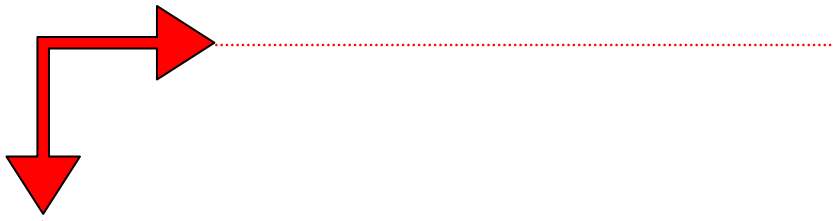
- Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen kann die Transparenz in den jeweiligen Unternehmen erhöhen, die Arbeitszufriedenheit verbessern, die Produktivität steigern, die Identifikation mit dem Unternehmen stärken und die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten fördern.





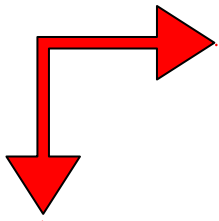
Streit in der Deutschland AG





- Mitten in der Wirtschaftskrise, die sich gerade an den einstigen Vorzeigeunternehmen Karstadt und Opel manifestiert, platzt die Debatte um die Rücknahme der paritätischen Mitbestimmung.

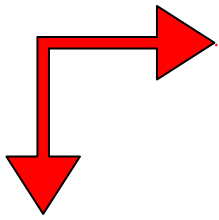




**Wenn es die Mitbestimmung
nicht gebe, "wäre der
Schlamassel bei Karstadt nicht
beseitigt worden„.**

verkündete Nordrhein-Westfalens
Arbeitsminister Harald Schartau
(SPD)

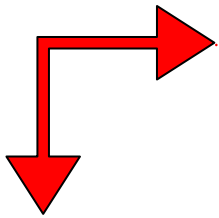




Das sieht auch Kanzler Gerhard Schröder so:

„Die Mitbestimmung hat Deutschland nicht geschwächt, sondern gestärkt“.

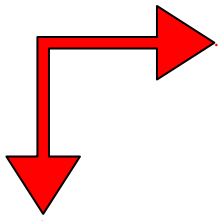




In der Betriebsversammlung
vom Juni 2005 sagte der
Porsche Chef Wendelin Wiedeking
im Beisein des Bundeskanzlers
Gerhard Schröder

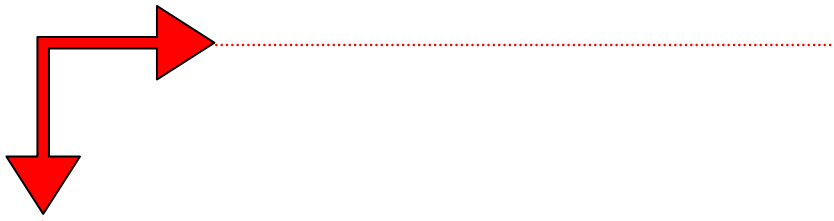
zwei wichtige Sätze !





„Wir wollen
nicht an euer
Geld.“

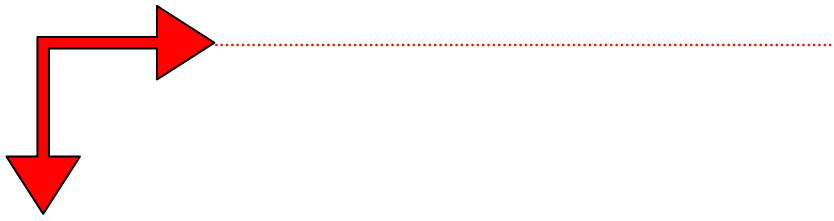




„Mitarbeiter sind
kein Kostenfaktor,

sondern ein
Erfolgsfaktor“

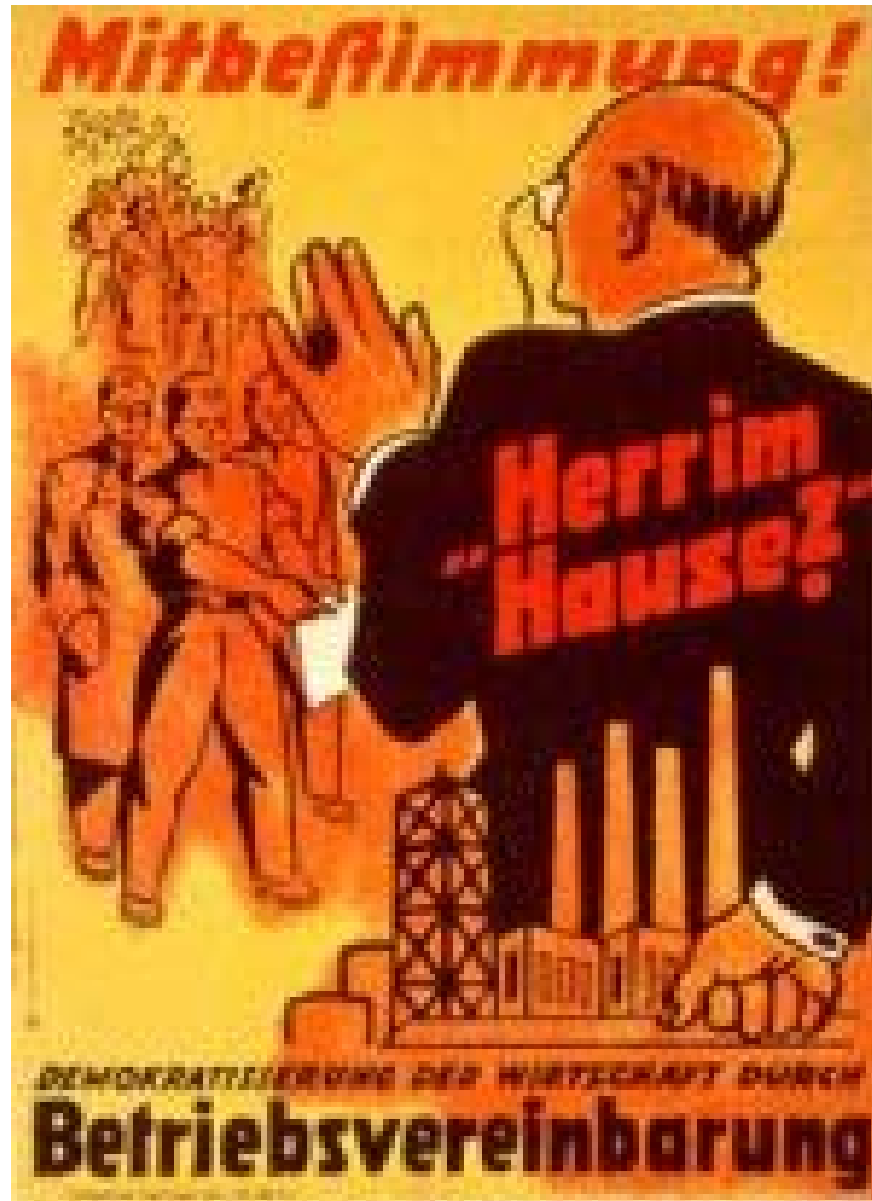
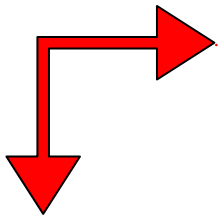




Die CDU fordert im Leitantrag für den Düsseldorfer Parteitag im Dezember Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz.

Industriepräsident Michael Rogowski bezeichnete die Mitbestimmung als "Irrtum der Geschichte".



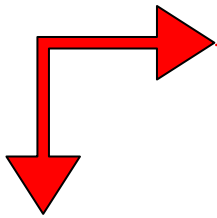


07.03.2006

IG Metall

41





DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND

So...

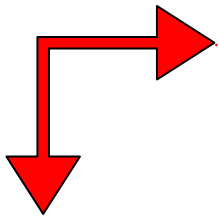


...WOLLEN WIR ES



...WILL ER ES

Darum ein
BETRIEBS-VERFASSUNGSGESETZ
mit gleichberechtigter Mitbestimmung



Ein
-BETRIEBSRAT-
kann seinen Dienst
RECHTMÄSSIG

aber auch
RECHT MÄSSIG
verrichten

