

Auswahl an Kontrollwerkzeugen des Betriebsrats*



Einsatzbereich: Information und Überwachung

80 Absatz 1 BetrVG/Der Pflichtenparagraf
Der Betriebsrat überwacht die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Vereinbarungen.

80 Absatz 2 BetrVG / Der Info-Absatz
Zur Durchführung seiner Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Die Unterrichtung umfasst auch die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Der Informationsanspruch des BR ist so weit gefasst, dass selbst die Arbeitsverträge der im Betrieb eingesetzten Fremddienstleister eingesehen werden können. Auch Angaben über Firmen, Vertragslaufzeiten, Einsatzzeiten, Umfang und Art der Arbeiten, Aufgabengebiet, Einsatzorte und über die Art der auftragsbezogenen Entlohnung, sind ebenfalls von dem Informationsrecht gedeckt.

Einsatzbereich: Mitbestimmen und Durchsetzen

**87 BetrVG/
Die-Mitbestimmungs-u.-Durchsetzungskeule**
§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 ermöglicht dem BR bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen.

Der Paragraph versetzt den BR in die Lage, den Einsatz von Fremddienstleistern unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes kontrollierend zu begleiten. Mit Unterstützung des Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetzes, bietet sich dem BR die Chance u.a. Arbeitsplätze zu überprüfen, gegenseitige Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten, sowie Arbeitsschutzmaßnahmen zu entwickeln und diese kontrollierend einzuführen.

***Neben dieser Auswahl an gesetzlichen Möglichkeiten gibt es auch politische Werkzeuge, um der Beschäftigung von Subunternehmen zu begegnen.**



! WICHTIG:
Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) ist auch der Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten zu berücksichtigen.

!!! GANZ WICHTIG:
Der Betriebsrat kann mit Hilfe der Mitbestimmungskeule (§ 87 BetrVG) die Beurteilungen der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG) im eigenen Betrieb erzwingen. Der zweite Absatz des § 87 BetrVG sieht nämlich vor, dass bei einer diesbezüglich fehlenden Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die Einigungsstelle entscheidet. Hierbei gilt: Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Wenn wir euch hierbei persönlich unterstützen können, nutzt unsere Kontaktadresse auf der Rückseite. Erste Hilfen, wie Handlungsempfehlungen und Musterschreiben für Betriebsräte findet ihr auch unter: www.mobifair.eu.



Einsatzbereich: Beratung

92 BetrVG/Beratung-nach-Info-Paragraf
Dieser Paragraph verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, umfassend und rechtzeitig zu informieren. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

**92a BetrVG/
Paragraf zur Beschäftigungssicherung**
Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Der Arbeitgeber hat diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Alternativen zur Vergabe von Leistungen an andere Unternehmen sollten hier ebenfalls mit einbezogen werden.

REINEN TISCH
MACHEN
JETZT – GEMEINSAM



©WIRKUS

Werkverträge und Leiharbeit

Statt die Arbeit selbst zu produzieren, beauftragen Unternehmen Fremddienstleister. Diese Methode wird zur Routine. Das Ergebnis: Beim Aufwand nichts gespart, „aber wenigstens keine Probleme mehr mit dem betriebseigenen Personal o. Betriebsrat“.

mobifair sieht bei dieser Entwicklung nicht länger zu, unser Motto: Keine unnötigen Fremdleistungen!

NEIN ZU:

- Beeinträchtigungen tarifierter und sozialgeschützter Beschäftigungsbedingungen
- Arbeitsplatzklau und Lohnraub
- prekären Arbeitsverhältnissen im Betrieb
- organisierter Verantwortungslosigkeit beim Arbeitsschutz
- missbräuchlichen Werkverträgen, Ausbeutung und Leiharbeit

WIR FORDERN:

- Arbeitsschutzregeln einhalten und konsequent überwachen
- Verbot von Subunternehmer-Ketten
- Stärkere Mitbestimmung u. Kontrolle durch die Betriebsräte
- Eigenleistung steigern!

mobifair e. V.
Gutleutstraße 163-167
60327 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 2713996-6
Fax: +49 69 2713996-77
info@mobifair.eu

Prekäre Arbeits- verhältnisse stoppen!



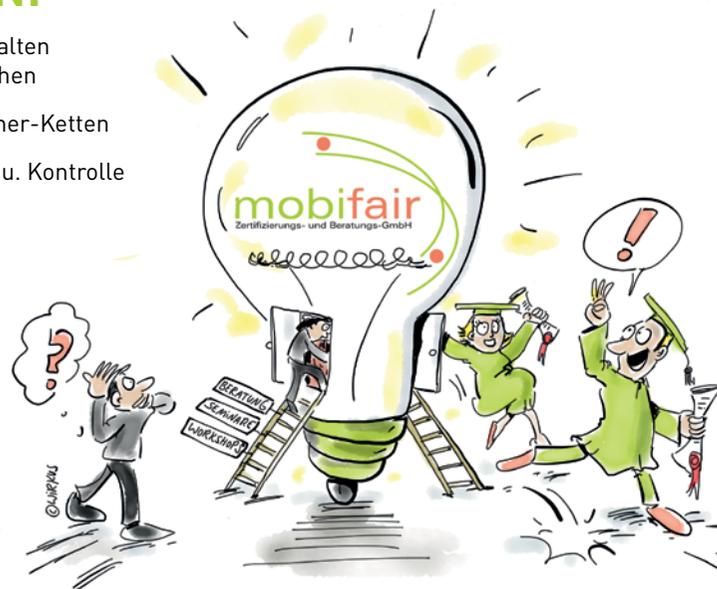
©WIRKUS

Die mobifair GmbH berät unter:
info@mobifair-gmbh.eu
www.mobifair-gmbh.eu



WERKVERTRAG UND LEIHARBEIT

Faire Arbeit statt Ausbeutung



©WIRKUS