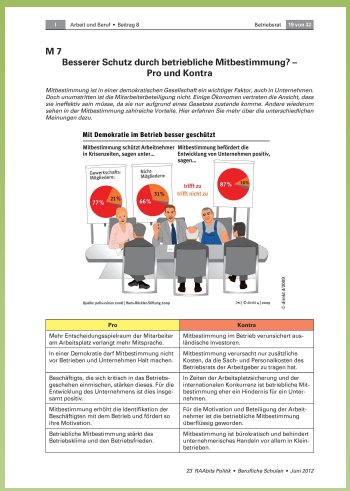
Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Brauchen wir einen Betriebsrat?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de



I Arbeit und Beruf • Beitrag 8 Betriebsrat 19 von 22

M 7

Besserer Schutz durch betriebliche Mitbestimmung? – Pro und Kontra

Mitbestimmung ist in einer demokratischen Gesellschaft ein wichtiger Faktor, auch in Unternehmen. Doch unumstritten ist die Mitarbeiterbeteiligung nicht. Einige Ökonomen vertreten die Ansicht, dass sie ineffektiv sein müsse, da sie nur aufgrund eines Gesetzes zustande kamme. Andere wiederum sehen in der Mitbestimmung zahlreiche Vorteile. Hier erfahren Sie mehr über die unterschiedlichen Meinungen dazu.

Mit Demokratie im Betrieb besser geschützt

Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten, sagen unter...

Mitbestimmung befördert die Entwicklung von Unternehmen positiv, sagen...

Quelle: pollex-stern.zwei | Hans-Böckler-Stiftung 2009 © Grafik: LAUDER

Pro	Kontra
Mehr Entscheidungsspielraum der Mitarbeiter am Arbeitsplatz verlangt mehr Mitsprache.	Mitbestimmung im Betrieb verunsichert ausländische Investoren.
In einer Demokratie darf Mitbestimmung nicht vor Betrieben und Unternehmen Halt machen.	Mitbestimmung verursacht nur zusätzliche Kosten, da die Sach- und Personalkosten des Betriebsrats der Arbeitgeber zu tragen hat.
Beschäftigte, die sich kritisch in das Betriebsgeschehen einmachen, stärken dieses. Für die Entwicklung des Unternehmens ist dies insgesamt positiv.	In Zeiten der Arbeitsplatzsicherung und der internationalen Konkurrenz ist betriebliche Mitbestimmung eher ein Hindernis für ein Unternehmen.
Mitbestimmung erhöht die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb und fördert so ihre Motivation.	Für die Motivation und Beteiligung der Arbeitnehmer ist die betriebliche Mitbestimmung überflüssig geworden.
Betriebliche Mitbestimmung stärkt das Betriebsklima und den Betriebsfrieden.	Mitbestimmung ist bürokratisch und behindert unternehmerisches Handeln vor allem in Kleinbetrieben.

23 RAAbda Pohlitt • Berufliche Schulen • Juni 2012

© Copyright school-scout.de / e-learning-academy AG – Urheberrechtshinweis
Alle Inhalte dieser Material-Vorschau sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei school-scout.de / e-learning-academy AG. Wer diese Vorschauseiten unerlaubt kopiert oder verbreitet, macht sich gem. §§ 106 ff UrhG strafbar.

Brauchen wir einen Betriebsrat? – Mitbestimmung in Unternehmen

Zeichnung: Klaus Stuttmann

Dr. Christine Koch-Hallas, Mannheim

Dauer	2–4 Stunden
Inhalt	Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung; Betriebsverfassungsgesetz; Aufgaben und Tätigkeiten des Betriebsrats; Größe und Wahl des Betriebsrats; Mitwirkungsrechte des Betriebsrats; Pro und Kontra-Argumente zur betrieblichen Mitbestimmung; Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft.
Ihr Plus	zwei Lernkontrollen mit differenzierenden Zusatzaufgaben

Fachliche Hinweise

Betriebliche Mitbestimmung – was bedeutet das?

Die betriebliche Mitbestimmung zielt darauf ab, unterschiedliche Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb auszugleichen. Zentral dabei ist die Idee, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, die Arbeitswelt mitzugestalten. Was auf den ersten Blick sehr naheliegend erscheint, lässt sich in der Praxis jedoch nicht immer so einfach realisieren. Mitbestimmung soll letztlich ein produktives Miteinander ermöglichen, deshalb steht das Lösen von Interessenkonflikten im Dialog im Vordergrund. Über welche Rechte der Betriebsrat als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen verfügt, ob beispielsweise seine Zustimmung notwendig ist oder nicht, regelt das Betriebsverfassungsgesetz.

Welche Interessen vertritt der Betriebsrat?

In einem Betrieb können die Arbeitnehmer ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber selbst wahrnehmen, beispielsweise durch Einsicht in die Personalakten, Anhörung oder Beschwerde. Bei mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten haben sie aber auch das Recht, einen Betriebsrat zur gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen zu wählen. Dies ist sinnvoll, denn der einzelne Beschäftigte ist aufgrund seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit häufig nicht in der Lage, seine Interessen als gleichwertiger Partner mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Betriebsräte nehmen Einfluss auf alle Fragen, die sich für die Beschäftigten am Arbeitsplatz stellen. Sie bestimmen mit bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeit, bei Einstellung und Versetzung, müssen vor jeder Kündigung gehört werden und achten auf die richtige Umsetzung des Tarifvertrages. Gerät ein Unternehmen in eine wirtschaftliche Krise, sind Betriebsräte oft an den Verhandlungen über weniger Lohn oder mehr Arbeit beteiligt.

Mehr Motivation durch betriebliche Mitbestimmung?

Die Vorteile der Mitbestimmung sind vor allem darin zu sehen, dass der Arbeitgeber bestimmte Entscheidungen nur treffen darf, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat. Dazu gehören alle wesentlichen Personalmaßnahmen wie Einstellung, Entlassung, Einführung von Kurzarbeit oder die Genehmigung von Mehrarbeit. Außerdem erhöht sich durch das Recht auf Mitbestimmung sowohl die Motivation als auch die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb. Als Nachteil gilt, dass vor allem bei den Personalentscheidungen die unternehmerische Betätigung eingeschränkt scheint. Es hängt jedoch stark von den einzelnen Akteuren ab, ob das eigentliche unternehmerische Handeln und Entscheiden durch die betriebliche Mitbestimmung tatsächlich beeinflusst wird. Unabhängig davon ist es dem Unternehmen frei gestellt, Kundenverträge nach Belieben zu schließen oder abzulehnen und Zahlungskonditionen zu vereinbaren.

Gibt es Alternativen zum Betriebsrat?

Nur knapp jedes neunte deutsche Industrieunternehmen hat einen offiziellen Betriebsrat, wie eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft belegt. Verbreitet sind Modelle, in denen Angestellten freiwillig Mitsprache eingeräumt wird, in Entscheidungs- und Beratungsgremien, in denen sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeiter sitzen. Vor allem in Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern erfreuen sich Belegschafts- und Betriebsausschüsse sowie „Runde Tische“ großer Beliebtheit. Firmen mit freiwilligen Mitbestimmungsstrukturen setzen deutlich häufiger auf Gewinnbeteiligungen oder leistungsorientierte Vergütungselemente als Unternehmen mit Betriebsrat. Aber selbst da, wo diese moderne Unternehmensphilosophie herrscht, haben sich festgeschriebene Regeln wie das Betriebsverfassungsgesetz bewährt. Denn Konflikte gibt es trotzdem immer wieder. Liegt das Hauptziel der Unternehmer darin, mit wenig Personal mehr Dienstleistungen zu erbringen oder mehr zu produzieren, geht es den Beschäftigten dagegen darum, ihren Status quo beizubehalten. So kann die gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Zeiten knapper Kassen oder schwindender Absatzmärkte rasch aufgekündigt werden.

Didaktisch-methodische Hinweise

Das Thema Mitbestimmung ist ein zentrales Thema, wenn es darum geht, Schülerinnen und Schüler dafür zu sensibilisieren, dass sie als Auszubildende oder Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz das gesetzlich verankerte Recht haben, über ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.

Stundenverlauf

Stunde 1	**Mitbestimmen im Betrieb – wieso, weshalb, warum?**
Intention	Was unter betrieblicher Mitbestimmung zu verstehen ist, welche Ziele sie verfolgt und auf welcher rechtlichen Grundlage die Mitbestimmung basiert, erfahren die Schülerinnen und Schüler in der ersten Stunde.
Materialien M 1–M 2	In **M 1** setzen sich die Lernenden mit den Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung auseinander. Ausgehend von einem fiktiven Gespräch zwischen zwei Berufsschülern überlegen sie, in welchen Bereichen Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat mitbestimmen können. Was wird im Betriebsverfassungsgesetz geregelt und wozu ist ein solches Gesetz überhaupt notwendig? Die Beantwortung dieser Frage steht im Mittelpunkt von **M 2**.

Stunden 2/3	**Der Betriebsrat – wer steckt dahinter?**
Intention	Im Zentrum der zweiten und dritten Stunde steht der Betriebsrat. Hier informieren sich die Lernenden darüber, wie er sich zusammensetzt, wie er gewählt wird und welche Aufgaben dieses Gremium hat.
Materialien M 3–M 6	Während sich die Lernenden in **M 3** mit der Zusammensetzung des Betriebsrats befassen, erarbeiten sie sich in **M 4** die wichtigsten Fakten zu dessen Wahl und Amtszeit. Mit den Aufgaben und Tätigkeiten des Betriebsrats beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler im Anschluss daran in **M 5**. Welche Mitwirkungsrechte hat der Betriebsrat und welche Bereiche gehören dazu? Eine Antwort darauf gibt das Arbeitsblatt in **M 6**.

Stunde 4	**Mehr Nutzen oder mehr Nachteile? – Pro und kontra Mitbestimmung**
Intention	Welche Argumente für und welche gegen die betriebliche Mitbestimmung sprechen und in welchem Verhältnis Betriebsrat und Gewerkschaft stehen, ist Gegenstand der dritten Stunde.
Materialien M 7–M 9	In **M 7** befassen sich die Schülerinnen und Schüler mit den Argumenten für und wider die betriebliche Mitbestimmung und werden zugleich aufgefordert, selbst Stellung zu beziehen. **M 8** informiert die Lernenden darüber, wie Betriebe ohne Betriebsrat funktionieren und welche Auswirkungen dies hat. Ob Betriebsräte nötig sind oder nicht, darüber diskutieren Sie anschließend in der Klasse. **M 9** befasst sich mit dem Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft und macht hier die wesentlichen Unterschiede deutlich.

Lernkontrolle
In **M 10** testen die Schülerinnen und Schüler ihr Wissen in einem Multiple-Choice-Test. In der Klausur in **M 11** werden noch einmal die zentralen Begriffe erfragt. Zudem interpretieren die Lernenden eine Karikatur. Das Glossar in **M 12** kann entweder zur eigenen Vorbereitung verwendet oder auch der Klasse als Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Ergänzendes Material

www.boeckler.de/index_mitbestimmung.htm

Auf der Internetseite der Hans-Böckler-Stiftung lässt sich unter dem Stichwort Mitbestimmung alles Wissenswerte zum Thema finden: Sowohl Antworten auf häufig gestellte Fragen als auch das Wichtigste zum Betriebsverfassungsgesetz. Zudem werden in einem Glossar die zentralen Fachbegriffe leicht verständlich erklärt.

www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_article.php/_c-326/_nr-10/i.html

Auf dem Portal für politische, soziale und wirtschaftliche Bildung besteht die Möglichkeit, die Broschüre zum Thema „Mitbestimmen, Mitgestalten, Mitverantworten" herunterzuladen. Mithilfe dieses Heftes lernen die Schülerinnen und Schüler die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung und den eigenen Handlungsspielraum in der Arbeitswelt kennen.

www.foerderland.de/

Wie ist die Zusammensetzung des Betriebsrats geregelt, wie wird das Gremium gewählt und wer darf kandidieren? Diese Fragen beantwortet die Homepage des Instituts Förderland. Darüber hinaus wird hier auch in Kürze auf die Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung eingegangen.

www.betriebsrat.com/aufgaben-und-arbeit-des-betriebsrats

Über die Aufgaben, Rechte und Pflichten eines Betriebsrats können sich die Lernenden auf dieser Seite umfassend informieren. Daneben werden Tipps gegeben, die für die Gründung eines Betriebsrats wichtig sind.

Materialübersicht

Stunde 1	**Mitbestimmen im Betrieb – wieso, weshalb, warum?**
M 1 (Ab)	Wozu braucht man einen Betriebsrat? – Ein Gespräch unter Auszubildenden
M 2 (Tx)	Wie die Mitbestimmung geregelt ist – was sagt das Betriebsverfassungsgesetz?
Stunden 2/3	**Der Betriebsrat – wer steckt dahinter?**
M 3 (Tx)	Ein Chef und viele Räte? – Wie sich der Betriebsrat zusammensetzt
M 4 (Ab)	Wer stellt sich zur Wahl? – Die Kandidaten und ihre Amtszeit
M 5 (Ab)	Das tägliche Brot des Betriebsrats – fünf Wahrheiten über sein Tätigkeitsfeld
M 6 (Ab)	Soziale, personelle oder wirtschaftliche Fragen – die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats
Stunde 4	**Mehr Nutzen oder mehr Nachteile? – Pro und kontra Mitbestimmung**
M 7 (Fo)	Besserer Schutz durch betriebliche Mitbestimmung? – Pro und Kontra
M 8 (Tx)	Unternehmen ohne Betriebsrat – wie funktioniert das?
M 9 (Ab)	„Wozu einen Betriebsrat? Es gibt doch Gewerkschaften!"
Lernkontrolle und Glossar	
M 10 (Lk)	Rund um die betriebliche Mitbestimmung – zehn Dinge, die ich wissen muss
M 11 (Kl)	Wer im Betrieb was bestimmt – Vorschlag für eine Klausur
M 12 (Gl)	Von Arbeitszeit bis Umstrukturierung – ein Glossar zur Mitbestimmung im Betrieb

Minimalplan

Wenn Sie weniger Zeit zur Verfügung haben, können Sie wie folgt planen:

Stunde 1	**Wer kann im Betrieb mitbestimmen und wie?**	M 1, M 3
Stunde 2	**Im Interesse der Arbeitnehmer**	M 5, M 8

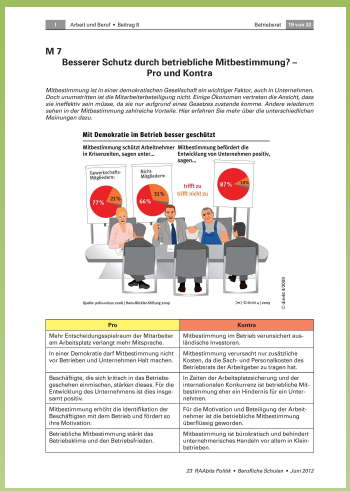
Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Brauchen wir einen Betriebsrat?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de



I Arbeit und Beruf • Beitrag 8 Betriebsrat 19 von 22

M 7

Besserer Schutz durch betriebliche Mitbestimmung? – Pro und Kontra

Mitbestimmung ist in einer demokratischen Gesellschaft ein wichtiger Faktor, auch in Unternehmen. Doch unumstritten ist die Mitarbeiterbeteiligung nicht. Einige Ökonomen vertreten die Ansicht, dass sie ineffektiv sein müsse, da sie nur aufgrund eines Gesetzes zustande kamme. Andere wiederum sehen in der Mitbestimmung zahlreiche Vorteile. Hier erfahren Sie mehr über die unterschiedlichen Meinungen dazu.

Mit Demokratie im Betrieb besser geschützt

Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten, sagen unter...

Mitbestimmung befördert die Entwicklung von Unternehmen positiv, sagen...

Quelle: pollex-stern.zwei | Hans-Böckler-Stiftung 2009 © Grafik: LAUDER

Pro	Kontra
Mehr Entscheidungsspielraum der Mitarbeiter am Arbeitsplatz verlangt mehr Mitsprache.	Mitbestimmung im Betrieb verunsichert ausländische Investoren.
In einer Demokratie darf Mitbestimmung nicht vor Betrieben und Unternehmen Halt machen.	Mitbestimmung verursacht nur zusätzliche Kosten, da die Sach- und Personalkosten des Betriebsrats der Arbeitgeber zu tragen hat.
Beschäftigte, die sich kritisch in das Betriebsgeschehen einmachen, stärken dieses. Für die Entwicklung des Unternehmens ist dies insgesamt positiv.	In Zeiten der Arbeitsplatzsicherung und der internationalen Konkurrenz ist betriebliche Mitbestimmung eher ein Hindernis für ein Unternehmen.
Mitbestimmung erhöht die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb und fördert so ihre Motivation.	Für die Motivation und Beteiligung der Arbeitnehmer ist die betriebliche Mitbestimmung überflüssig geworden.
Betriebliche Mitbestimmung stärkt das Betriebsklima und den Betriebsfrieden.	Mitbestimmung ist bürokratisch und behindert unternehmerisches Handeln vor allem in Kleinbetrieben.

23 RAAbda Pohlitt • Berufliche Schulen • Juni 2012

© Copyright school-scout.de / e-learning-academy AG – Urheberrechtshinweis
Alle Inhalte dieser Material-Vorschau sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei school-scout.de / e-learning-academy AG. Wer diese Vorschauseiten unerlaubt kopiert oder verbreitet, macht sich gem. §§ 106 ff UrhG strafbar.