

Soli Serv.de

<http://www.soliserv.de>

präsentiert

die

„Zehn Argumente für die Einbeziehung von Betroffenen bei Problemlösungen“

mit freundlicher Unterstützung des Betriebsrates der
PPS Personal-, Produktions- und Servicegesellschaft mbH

<http://www.brpps.here.de>

Zehn Argumente für die Einbeziehung von Betroffenen

1. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten. Dazu benötigt er von ihnen Informationen über ihre Wünsche und Vorstellungen. Die dann mit dem Arbeitgeber vereinbarten Problemlösungen berücksichtigen die Ansprüche der Beschäftigten und erhöhen damit die Akzeptanz betrieblicher Regelungen.
2. Die höhere Akzeptanz steigert die Arbeitsmotivation und damit die Produktivität. Sie erhöht gleichzeitig die Identifikation mit dem Betrieb.
3. Die so angestrebten Regelungen sind schneller und reibungsloser zu erreichen; sie sind praxisorientiert und mitarbeiternah. Damit steigen auch die Chancen schnellerer und effektiverer betrieblicher Umsetzung. Dies erhöht wiederum die Kreativität und die Bereitschaft der Beschäftigten, sich an weiteren Problemlösungen zu beteiligen.
4. Der Betriebsrat hat einen Beratungsanspruch durch Experten und Sachverständige. Bevor diese jedoch von außen geholt werden, sucht man Beratung und Information intern (dazu BAG v. 26.02.1992). Die betroffenen Beschäftigten sind aber zunächst neben Gewerkschaftsvertretern am sachverständigsten.
5. Der Arbeitgeber verfügt über einen größeren Kreis von Spezialisten, deren Sachverstand aber häufig genauere Kenntnisse der konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort vermissen läßt. Die so erarbeiteten Lösungen betrieblicher Probleme sind deshalb häufig nicht praxisgerecht. Die Einbeziehung des Sachverstandes der betroffenen Arbeitnehmer über ihre Interessenvertretung kann dieses Manko ausgleichen.
6. Bei so gemeinsam erarbeiteten Lösungen kann bereits bei den Verhandlungen die spätere Akzeptanz der Regelungen berücksichtigt werden.
7. Die Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten entspricht neuen Managementkonzepten.

Das Management erhält aus Gruppenarbeitsgesprächen, Teamarbeitskreisen und Beteiligungskonzepten ständig verbessernde Lösungsvorschläge für die Weiterentwicklung von Arbeitsbereichen, Produktivität und Arbeitsorganisation.

Viele dieser Bereiche berühren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, so daß dem Betriebsrat die gleichen Informationsquellen und die gleichen Beteiligungsrechte einzuräumen sind.

8. Arbeitnehmern und Betriebsrat stehen über Sprechstunden und Betriebsbegehungen Informations- und Beratungsansprüche zu. Die offizielle und geplante Beteiligung von Arbeitnehmern an Arbeitsgruppen des Betriebsrates bietet eine offene und sachorientierte Beteiligung. Mögliche organisatorische, produktionshemmende Engpässe werden so vermieden. Eine offene Beteiligung ist einer verdeckten - schon aus Gründen der vertrauensvollen Zusammenarbeit - vorzuziehen.

9. Betriebs- und Abteilungsversammlungen sind zur sachgerechten Behandlung von anstehenden Problemen und zum Konzipieren von Lösungsvorschlägen nicht geeignet. Der Teilnehmerkreis und der erforderliche Zeitaufwand sind zu groß.

10. Zur sachgerechten Erfüllung seiner Aufgaben stehen dem Betriebsrat gesetzlich Auskunftspersonen zur Beratung zu. Als sachverständige Arbeitnehmer sind die betroffenen Beschäftigten für diese Auskünfte und Beratungen ohne Einkommensminderung von ihrer Arbeit freizustellen.