Betriebsräte

Die Betreuung von Betriebsräten aller Branchen bildet einen Schwerpunkt unserer Kanzlei. Dazu zählt insbesondere die Durchsetzung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer:innenvertretungen und die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen und Sozialplänen.

Viele Betriebsräte sind bei der Durchsetzung ihrer Rechte und in kollektivrechtlichen Fragen auf sich alleine gestellt während Arbeitgeber:innen regelmäßig auf ganze Rechtsabteilungen zurückgreifen können. Wir wollen, dass Sie als Betriebsrat auch in komplizierten Angelegenheiten der Gegenseite kompetent beraten gegenübertreten und Ihre Rechte wahrnehmen können.

Wir betreuen Betriebsräte umfassend und beraten auch in taktischen und strategischen Fragen, etwa bei drohenden Ausgliederungen, Schließungen oder anderen Restrukturierungen. In der Vergangenheit haben wir dazu unzählige Verhandlungen über Interessensausgleiche und Sozialpläne geführt. Dabei legen wir Wert auf eine enge Abstimmung mit den Gewerkschaften. Außerdem haben wir langjährige Erfahrung in den übrigen Bereichen der Mitbestimmung. Etwa mit betrieblichen Regelungen zu Arbeitszeitgestaltung und Prämiensystemen oder dem betrieblichen Daten- und Gesundheitsschutz.

Überdies vertreten wir Betriebsräte in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren und in Einigungsstellen. Außerdem bieten wir Grundlagenschulungen und Spezialseminare an.

Interessenausgleich und Sozialplan

Wenn Unternehmen Betriebsänderungen ankündigen, steht für die Belegschaft oft viel auf dem Spiel. Egal ob es um Standortschließungen geht, Personalabbau oder Organisationsänderungen: Der Betriebsrat muss meistens schnell reagieren und steht unter Druck. Aber ohne Interessenausgleich und Sozialplan darf die:der Arbeitgeber:in die Maßnahmen nicht durchführen, deshalb muss sie:er mit dem Gremium verhandeln. Unsere Kanzlei hat jahrzehntelange Erfahrung mit Umstrukturierungen und anderen Betriebsänderungen. Wir beraten und begleiten Betriebsräte in den Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan und bei der Steuerung des gesamten Prozesses. Dabei sind nicht nur rechtliche Aspekte wichtig, sondern auch taktische Fragen und die Kommunikation mit der Belegschaft und anderen Akteur:innen.

Mitbestimmung bei EDV

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei technischen Einrichtungen, mit denen die Leistung und das Verhalten im Betrieb kontrolliert werden können. Mitbestimmungspflichtig ist

deshalb die gesamt EDV im Unternehmen, egal ob E-Mail-Postfach, Software-Tool oder Fertigungssoftware. Der Betriebsrat soll dafür sorgen, dass die Kolleg:innen möglichst wenig technischer Überwachung ausgesetzt sind. Unser Büro unterstützt das Gremium bei den Verhandlungen über entsprechende Vereinbarungen. Dafür sind auch datenschutzrechtliche Kenntnisse erforderlich. Unser Kollege Dr. Lukas Middel ist Mitautor eines Standardkommentars zum Beschäftigtendatenschutz. Wenn es erforderlich ist, arbeiten wir auch mit technischen Sachverständigen zusammen.

Gesundheitsschutz

Stress, Arbeitsdruck und Arbeit die krank macht – der Gesundheitsschutz im Betrieb wird ein immer wichtigeres Thema. Gemäß § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht. Sie können auch selbst die Initiative ergreifen und Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durchsetzen. Wir unterstützen die Arbeitnehmer:innenvertretungen. Dabei arbeiten wir in unserem „Netzwerk Gesundheit“ mit Arbeitsmediziner:innen eng zusammen. Oft steht am Anfang von wirksamen Schutzmaßnahmen eine so genannte Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Diese sollte auch die Gefahren durch psychische Belastungen und Arbeitsstress untersuchen. Bereits bei der Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung kann der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen.

Personelle Einzelmaßnahmen

Vor Einstellungen oder Versetzungen ist die Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG einzuholen. Wird die Zustimmung verweigert, muss die:der Arbeitgeber:in vor Gericht ziehen. Vor Kündigungen muss der Betriebsrat zumindest angehört werden gemäß § 102 BetrVG. In der Regel wird dadurch die Versetzung oder Kündigung nicht unmittelbar verhindert. Ein ordnungsgemäßer Widerspruch kann aber für die Rechtsposition der:des einzelnen Arbeitnehmer:in sehr wichtig sein, beispielsweise im Kündigungsschutzprozess. Deswegen ist es wichtig, dass der Betriebsrat die formalen Vorgaben einhält. So darf eine Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG nur auf die im Gesetz genannten Gründe gestützt werden.

Betriebsvereinbarungen

In Angelegenheiten, die der zwingenden Mitbestimmung unterfallen, darf die:der Arbeitgeber:in nicht ohne Beteiligung des Betriebsrates Fakten schaffen. Das gilt etwa für die Arbeitszeiten im Betrieb oder Verhaltensvorschriften. Der Betriebsrat kann auch die Initiative ergreifen und auf eine Regelung im Interesse der Beschäftigten drängen. In der Regel wird eine Betriebsvereinbarung mit der:dem Arbeitgeber:in abgeschlossen. Was dort festgehalten ist, gilt für zwingend für alle Arbeitnehmer:innen. Betriebsvereinbarungen sind deshalb das beste Mittel, um die einzelnen Arbeitnehmer:innen im Betrieb zu

schützen oder ihnen konkrete Rechte zu verschaffen. Wir beraten Betriebsräte bei der Erstellung eigener Entwürfe für Betriebsvereinbarungen und führen die Verhandlungen mit der Arbeitgeber:innenseite. Dabei ist es wichtig, sich zunächst die genaue Situation im Betrieb und die Interessen der Belegschaft anzugucken. Muster-Betriebsvereinbarungen sind oft nicht besonders hilfreich.

Seminare und Schulungen

Wiima (Wissen ist Macht) ist der Schulungsanbieter der Kanzlei dka. Wiima steht für Wissensvermittlung und strategisches Denken in Zusammenhängen. Wir vermitteln solide Grundlagen ebenso wie Spezialwissen für Betriebsräte zu [fast] allen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und zeigen Wege zur Durchsetzung von Rechten auf. Wir bieten in erster Linie Inhouse-Seminare an zu Themen und Konflikten, die im Betrieb bestehen. Nach Bedarf organisieren wir Seminare an verschiedenen Standorten. Mehr Informationen gibt es hier: http://wiima.de