



Leitlinien für gute Betriebsratsarbeit

1. Wir, in der IG Metall organisierte Betriebsratsmitglieder, sind dem Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unserer Wählerinnen und Wähler, verpflichtet.
2. Für uns haben die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen einen herausragenden Stellenwert.
3. Der Einsatz für Beschäftigung erfolgt auf der Grundlage gesetzlicher und tarifvertraglicher Instrumente. Wir setzen uns für eine hohe Anzahl an Ausbildungsplätzen, auch in Krisenzeiten, ein, um jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen und gleichzeitig Zukunftsvorsorge in Bezug auf den demographischen Wandel zu betreiben. Dabei achten wir, in enger Zusammenarbeit mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf eine hohe Qualität der Ausbildung. Wichtig ist uns ebenso die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung, um erworbene Qualifikationen nicht zu entwerten und um der jungen Generation Lebensperspektiven zu ermöglichen.
4. Der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen hat vor allem
 - eine alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten eine möglichst vielseitige, anspruchsvolle und angemessen bezahlte Tätigkeit ermöglicht,
 - Maßnahmen eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen stärken und verhindern, dass Beschäftigte durch ihre Arbeit krank oder gar erwerbsunfähig werden,
 - Arbeitszeiten, die eine angemessene Balance zwischen Arbeit und Privatleben, insbesondere der Familie, ermöglichen,
 - einen umfassenden Schutz der Persönlichkeitsrechte der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Diskriminierung und sonstige ungerechtfertigte Benachteiligungen,
 - die gleichberechtigte Integration der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Betrieb;
 - Schutz vor Überwachung durch den Arbeitgeber;
 - eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter,
 - die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten,
 - die Verteidigung, Durchsetzung und Weiterentwicklung unserer Tarifverträge und der Gesetze sowie
 - die Begrenzung und sozialere Gestaltung prekärer Arbeitsverhältnisse, wie z.B. der Leiharbeit und die Verhinderung der missbräuchlichen Verwendung von Werkverträgen

zum Ziel.



DEINE WAHL

MITDENKEN. MITBESTIMMEN. MITMACHEN.



5. Wir beteiligen uns aktiv an der Entwicklung einer innovativen, gegenüber Beschäftigten und Gesellschaft ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Unternehmenspolitik. Hierbei scheuen wir uns nicht, die erforderlichen Konflikte mit dem Management einzugehen. Um solche Auseinandersetzungen zu bestehen, brauchen wir als Basis betriebliche Stärke und Kampfkraft. Diese werden wir nur erreichen, wenn wir möglichst viele Beschäftigte für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewinnen und dies als zentrales Ziel unseres Tuns begreifen. Ebenso wichtig und unverzichtbar ist eine kontinuierliche Einbeziehung der Beschäftigten, insbesondere der IG Metall-Mitglieder, und eine intensive Zusammenarbeit und Aufgabenteilung mit den Vertrauensleuten, unseren Aufsichtsratsmitgliedern und den hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen unserer IG Metall.
6. Wir verstehen unsere Interessenvertretung für die Beschäftigten als Teil eines ganzheitlichen Mitbestimmungsnetzwerkes, an dem Betriebsräte in örtlichen, nationalen und internationalen Gremien, die Aufsichtsratsmitglieder und die Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall beteiligt sind. Für unsere Durchsetzungsfähigkeit sind eine effiziente Kombination aller Möglichkeiten und Rechte und eine enge Abstimmung der genannten Ebenen und Akteure unverzichtbar.
7. Wir wissen, dass die Unternehmen häufig versuchen, uns gegeneinander auszuspielen. Wir verpflichten uns daher, national wie international in Unternehmen, Konzernen und Branchen einen fairen Interessenausgleich anzustreben, bei dem alle Beteiligten profitieren sollen. Dies setzt ein hohes Maß an gegenseitiger Information, eine enge strategische Abstimmung und ein verbindlich abgesprochenes Vorgehen voraus. Wir nutzen die heute bestehenden Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten konsequent und setzen uns für eine bessere Transparenz auf allen Ebenen ein. Von besonderer Bedeutung ist für uns eine transparente und gerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette.
8. Wir, die IG Metall-Mitglieder in den Betriebsräten, verpflichten uns, unsere Aufgaben verantwortungsvoll und qualifiziert wahrzunehmen. Grundlage hierfür ist unsere Selbstverpflichtung, das Bildungs- und Weiterbildungsangebot der IG Metall regelmäßig in Anspruch zu nehmen. Nur durch systematische Qualifizierung und gesellschaftspolitische Bildung können die komplexen Aufgaben im Interesse der Beschäftigten kompetent und zukunftsorientiert bewegt werden. Wir sprechen uns klar gegen kommerzielle Bildungsanbieter aus.
9. Unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Interessenvertretung ist eine konsequente Beteiligungsorientierung. Nur durch die kontinuierliche Einbeziehung der Beschäftigten an unseren Entscheidungen kann Transparenz und darauf basierende Zustimmung erreicht werden. Dies setzt den ständigen Diskurs mit den IG Metall-Mitgliedern, aber auch Nichtmitgliedern voraus. Wir sind nicht nur unserem Gewissen sondern vor allem dem Votum der Kolleginnen und Kollegen verantwortlich. In unsere Betriebsratsarbeit beziehen wir die



DEINE WAHL

MITDENKEN. MITBESTIMMEN. MITMACHEN.



Interessen und Themen der Beschäftigten ein und auch ihre Kenntnisse und Fähigkeiten. Dies stärkt unsere Verhandlungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

10. Als gewählte Interessenvertretungen sind und bleiben wir zu jeder Zeit Vertretung der Beschäftigten. Diese haben uns ein zeitlich befristetes Mandat gegeben. Unser Amt ist ein Ehrenamt. Bei aller Verantwortung, die wir übernehmen, sind wir in unserer Funktion zu keiner Zeit Teil des Managements.
11. Unsere Vergütung hat den gesetzlichen Regelungen zu entsprechen. Dies bedeutet, dass wir als Betriebsratsmitglieder ohne Freistellung unsere sonstige Vergütung auch während der Betriebsratsstätigkeit erhalten. Im Falle der Freistellung ist die potenzielle berufliche Entwicklung zu ermitteln und eine dieser entsprechende Vergütung zu bezahlen. Dabei sind die Leistungen vom Arbeitgeber zu erbringen, die andere Beschäftigte in der entsprechenden Vergütungsgruppe, die nicht Betriebsratsmitglieder sind, erhalten. Darüber hinaus ist der tatsächliche Aufwand zu entschädigen. Sonderleistungen, die in der entsprechenden Vergütungsgruppe nicht vorgesehen sind, werden von uns nicht akzeptiert. Häufig hat sich eine betriebliche Präzisierung der Vergütungskriterien unter entsprechender Zuordnung der jeweiligen freigestellten Betriebsratsmitglieder oder der Funktionen als sinnvoll erwiesen. Diese ist anzustreben. Solche generellen Vergütungsrichtlinien für freigestellte Betriebsräte sollten den Beschäftigten bekannt gegeben werden und für sie nachvollziehbar sein. Diese Transparenz wirkt vertrauensbildend. Gleichzeitig ist es auch für Beschäftigte, die eine Kandidatur zum Betriebsrat in Betracht ziehen, wichtig, diese Transparenz über ihre zukünftige berufliche und Entgeltentwicklung zu erhalten.
12. Unser Demokratieverständnis endet nicht am Werktor. Deshalb setzen wir, die Betriebsräte der IG Metall, uns offensiv für Mitbestimmung ein
 - in den Betrieben,
 - gegenüber der Öffentlichkeit,
 - gegenüber den Parteien.

Bei Wahlen machen wir unsere Zustimmung auch von der Haltung zur Mitbestimmung abhängig.

13. Mitbestimmung gehört für uns zum Kernbestand gewerkschaftlicher Erfolgsgeschichte und ist ein wichtiger Teil unserer demokratischen Gesellschaft. Zugleich bedingt und verlangt sie die Würde aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. All denjenigen, die diesen Grundsatz respektieren, aber andere Position als wir vertreten, bieten wir einen konstruktiven Dialog an.

