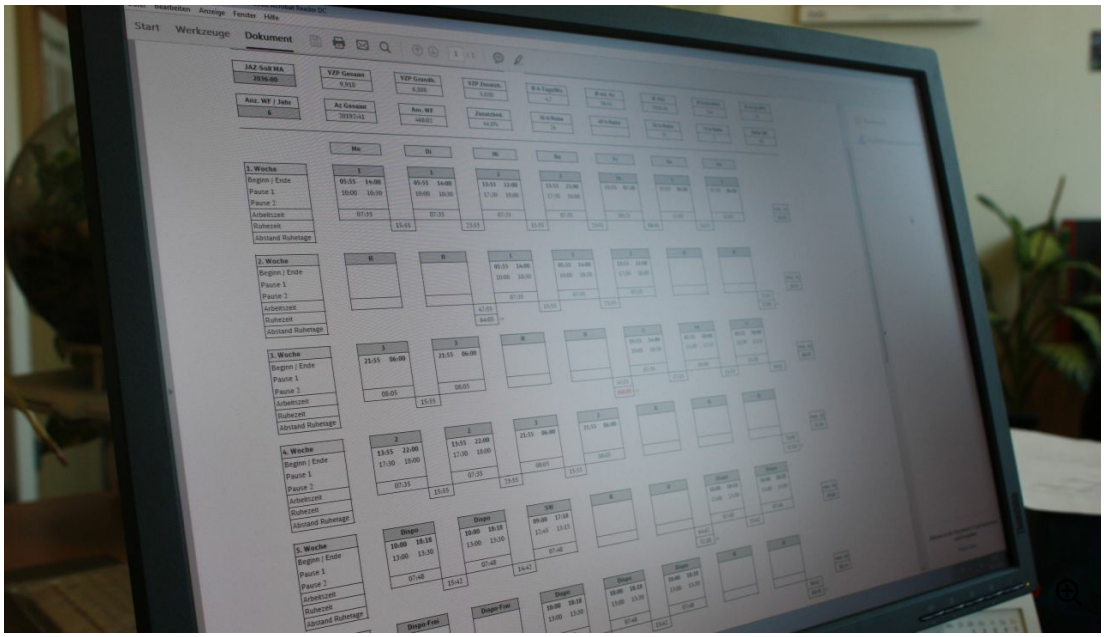
Betriebsräte: Aktive Verfechter der sozialen Interessen der Beschäftigten

Die EVG geht bei der Gestaltung von Arbeitszeit neue Wege. Wir wollen weg von starren Regelungen - hin zu betrieblichen Vereinbarungen, die den Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen.



Arbeitszeit ist ein Spannungsfeld. Zum einen reizen die Arbeitgeber die gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten häufig bis an ihre Grenzen aus. Andererseits werden die Lebensbedürfnisse der Beschäftigten immer unterschiedlicher. Und drittens werden durch die Digitalisierung neue Arbeitsformen ermöglicht, die nicht mehr an einen konkreten, räumlichen Arbeitsplatz gebunden sind.

Darauf müssen auch die Betriebsräte reagieren. Arbeitszeiten und Dienstpläne müssen zu den Lebenssituationen der Beschäftigten passen und sie müssen die Interessen der Einzelnen berücksichtigen. Dienstplangestaltung ist mehr als die Einhaltung von Gesetz und Tarifvertrag. Wir wollen Dienstpläne, die sozial sind und die die Beschäftigten in ihrer Vielfalt ernst nehmen.

Die EVG verfolgt drei Ziele:

- Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten
- Belastungsreduzierung in Abhängigkeit von den Tätigkeiten sowie von regionalen Besonderheiten
- Planungssicherheit/Verlässlichkeit der Arbeitszeitplanung durch entsprechende Personalausstattung

Unser Weg dorthin ist das Zusammenspiel einer starken Gewerkschaft und starker Betriebsräte. Die EVG schafft den Rahmen. In Tarifverträgen regeln wir das Volumen der Arbeitszeit, Urlaub, Öffnungsklauseln und Arbeitszeitanrechnungen. Die konkrete Gestaltung der Arbeitszeit aber kann nur im Betrieb erfolgen. Denn nur die Betriebsräte vor Ort kennen die individuellen Ansprüche und Probleme ihrer Beschäftigten.

Mitbestimmung: Nicht nur Abwehr, auch Initiative

Das heißt auch, dass den Betriebsräten eine besondere Verantwortung zukommt. Das Recht der Mitbestimmung dient zwar zunächst mal dazu, die einseitige Regelungsmacht des Arbeitgebers zu begrenzen. Deswegen beschränkt es sich aber nicht darauf, Maßnahmen, die der Arbeitgeber wünscht, abzuwehren. Vielmehr kann der Betriebsrat selbst die Initiative ergreifen, um Regelungen zur Arbeitszeit zu erreichen. Der § 87 des Betriebsverfassungs-gesetzes gibt ihm die Möglichkeit dazu.

Wir sehen die Betriebsräte nicht nur als Kontrolleure des Arbeitgebers. Sondern wir sehen sie in einer aktiven Rolle als Verfechter der sozialen Interessen der Beschäftigten.

Die EVG lässt die Betriebsräte damit aber nicht allein. So werden wir unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten Kriterien an die Hand geben, damit sie Dienstpläne auf Herz und Nieren prüfen können.

> *„Die konkrete Gestaltung der Arbeitszeit aber kann nur im Betrieb erfolgen. Denn nur die Betriebsräte vor Ort kennen die individuellen Ansprüche und Probleme ihrer Beschäftigten.“*
>
> *Position der EVG*

Der Betriebsrat kennt seine Leute

Voraussetzung dafür ist, dass der Betriebsrat „seine“ Belegschaft genau kennt. Denn individuelle Arbeitszeitwünsche hängen von verschiedenen Faktoren ab – so von der ganz persönlichen Lebenssituation (ob z.B. jemand zu Hause ein Kind hat oder ein Elternteil versorgen muss). Aber auch individuelle

Belastbarkeitsgrenzen bei Nachtschichten oder eben die unterschiedlichen Tätigkeit bringen unterschiedliche Wünsche an die Arbeitszeit mit sich (Werkstattpersonal hat andere AZ-Vorgaben als z.B. Fahrdienstleiter oder Triebfahrzeugführer). Und: Individuelle Bedürfnisse sind auch nicht in Stein gemeißelt. Sie ändern sich. Regelmäßige Workshops oder Dialogrunden können dafür sorgen, dass die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter permanent im Austausch bleiben.