

# Gewerkschaftliche Bildungsziele

für

## BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen

Wozu gewerkschaftliche Bildungsziele?.....	3
1 Politisches Engagement.....	4
2 Gewerkschaftliches Engagement .....	5
2.1 Mitgliederwerbung.....	5
2.2 MultiplikatorIn für gewerkschaftliche Themen und Standpunkte .....	5
2.3 Gremienarbeit .....	5
3 Engagement auf der betrieblichen Ebene... ..	6
3.1 ...innerhalb der Körperschaft.....	6
3.1.1 Teamentwicklung und Teamarbeit.....	6
3.1.2 Strategieentwicklung.....	6
3.1.3 Beteiligungsorientierte BR-Sitzungen gestalten.....	7
3.2 ...als Belegschaftsvertretung .....	8
3.2.1 Beratung und Vermittlung.....	8
3.2.2 Allgemeine betriebliche Mitgestaltung .....	8
3.2.3 Mitsprache in personellen Angelegenheiten .....	8
3.2.4 Mitsprache in wirtschaftlichen Angelegenheiten .....	9
3.2.5 Mitsprache in sozialen Angelegenheiten .....	9
3.2.6 Mitgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen .....	10
3.2.7 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation.....	10
3.2.8 Organisierung und Mobilisierung der Belegschaft.....	12



## Wozu gewerkschaftliche Bildungsziele?

Die gewerkschaftlichen Bildungsziele für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen wurden in einem Prozess aus mehreren Workshops entwickelt, an dem alle Gewerkschaften, der ÖGB sowie die AK teilgenommen haben. Sie bilden eine fundierte Grundlage für die Erarbeitung zielgerichteter Curricula für Angebote der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Die hier festgehaltenen Handlungsfelder und Tätigkeiten spiegeln die Fülle der Herausforderungen wider, mit denen BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen in der heutigen Arbeitswelt konfrontiert werden können. Welche davon für die/den Einzelnen relevant sind, hängt von verschiedenen Faktoren wie der Branche, Betriebsgröße, der Funktion in Gremium oder Gewerkschaft etc. ab.

Abhängig davon ist auch, welches der zahlreichen gewerkschaftlichen Bildungsangebote das Notwendige und Passende ist. Der vorliegende „Katalog“ an gewerkschaftlichen Bildungszielen dient so als Basis für alle gewerkschaftlichen Bildungsangebote, wobei je nach Zielgruppe unterschiedliche Schwerpunkte und Prioritäten gesetzt werden.

Die identifizierten Bildungsziele sind in drei Ebenen gegliedert: der gesamtgesellschaftlichen, politischen Ebene; der gewerkschaftlichen sowie der betrieblichen Ebene. Dies ist allerdings keine Priorisierung, grundsätzlich sind die Bildungsziele gleichwertig und ineinander verschränkt zu sehen.

Wir wünschen uns, dass die vorliegenden Bildungsziele als Grundlage für weitere Diskussionen und Anregungen im gewerkschaftlichen Bildungskontext sorgen und aktiv genutzt werden.

An dieser Stelle möchten wir uns bei all jenen bedanken, die diesen Katalog kritisch quergelesen und ergänzt haben, insbesondere bei den TeilnehmerInnen der beiden im Rahmen des BRAK-Relaunches veranstalteten Workshops am 10. und 12. März 2015.

# 1 Politisches Engagement

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- haben bzw. entwickeln ein politisches Bewusstsein
- bilden sich eine politische Meinung
- informieren sich über gesellschaftliche, politische und kulturelle Entwicklungen
- hinterfragen das gesellschaftliche / politische System und seine Entwicklungen kritisch
- haben bzw. entwickeln ein gewerkschaftspolitisches Bewusstsein
- setzen sich mit den Machtpotentialen der ArbeiterInnenbewegung auseinander und arbeiten an der Aktivierung
- organisieren und beteiligen sich an gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen
- leben Zivilcourage
- versuchen solidarisch zu leben
- tragen gewerkschaftliche Inhalte in andere gesellschaftliche Organisationen (soziale Bewegungen und zivilgesellschaftliche Initiativen) und retour
- engagieren sich in der internationalen Gewerkschaftsarbeit
- engagieren sich politisch (Vereine, Parteien, NGOs,...)

## 2 Gewerkschaftliches Engagement

### 2.1 Mitgliederwerbung

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- positionieren sich selbst als Mitglied
- erhöhen den Organisationsgrad in ihrem Unternehmen
- sprechen Beschäftigte aktiv auf Mitgliedschaft an
- überzeugen neue Mitglieder (und überreden sie nicht) und betreuen sie gut
- nutzen Beratungen, um neue Mitglieder zu werben, indem sie beim Umfang der Beratung zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern unterscheiden
- verteilen gewerkschaftliche Informations- und Kampagnenmaterialien
- machen Vorteile und Notwendigkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft bekannt

### 2.2 MultiplikatorIn für gewerkschaftliche Themen und Standpunkte

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- beteiligen sich solidarisch an gewerkschaftlichen Kampagnen und Aktionen
- mobilisieren ihre KollegInnen für gewerkschaftliche Kampagnen und Aktionen
- vertreten gewerkschaftspolitische Forderungen und Standpunkte in den Betrieben
- setzen sich kritisch mit der Entwicklung der Gewerkschaften auseinander und gestalten diese mit
- holen Meinungen und Stimmungen in der Belegschaft ein und spielen sie in die Gewerkschaft zurück
- organisieren gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen
- besuchen und organisieren Veranstaltungen & Diskussionen (gewerkschaftspolitische, kulturelle...)

### 2.3 Gremienarbeit

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- tragen betriebliche Erfahrungen in gewerkschaftliche Strukturen zurück
- beteiligen sich an gewerkschaftlichen Diskussionen, Strategieentwicklungsprozessen und politischen Positionierungen
- nehmen an Branchen- und Kollektivvertragsverhandlungen teil
- übernehmen Funktionen und Verantwortung in gewerkschaftlichen Strukturen
- arbeiten in Arbeitsgruppen auf Bezirksebene mit

## 3 Engagement auf der betrieblichen Ebene...

### 3.1 ...innerhalb der Körperschaft

#### 3.1.1 Teamentwicklung und Teamarbeit

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- entwickeln gemeinsam ein Rollenverständnis zwischen BR, Vorsitzenden, Ersatz MG, freigestellte BR, Aufsichtsräten)
- diskutieren und beschließen gemeinsam Arbeitsteilung, Funktionen und Zuständigkeiten
- entwickeln gemeinsam transparente Kommunikations- und Entscheidungsregeln
- entwickeln gemeinsam Kommunikationsstrukturen und -tools
- entwickeln gemeinsam Dokumentationsstrukturen und -tools
- arbeiten gemeinsam an Zusammenhalt und Motivation im Team
- planen die Aus- und Weiterbildung für die Körperschaft und einzelne BR in Teamarbeit mit ihrem Gremium
- machen „Personalentwicklung“ in der Körperschaft
- rekrutieren neue Mitglieder für das Gremium und betreiben aktiv Nachwuchsförderung
- leben eine gemeinsam entwickelte Arbeitsweise
- initiieren und fördern neue Gremien, z.B. JVR, Vertrauenspersonen
- finden einen guten Umgang mit fraktionellen Minderheiten in der Körperschaft
- organisieren eine ergebnisorientierte, teamorientierte Zusammenarbeit zwischen Fraktionen und Gruppen
- legen Stolpersteine/Probleme für die Zusammenarbeit in der Körperschaft offen
- machen Unterschiede besprechbar und nutzbar
- erarbeiten Formen des Konfliktmanagements in der Körperschaft und greifen dabei auf gewerkschaftliche Unterstützung zurück
- nutzen die gewerkschaftlichen Unterstützungsangebote für Teamentwicklung und Teamarbeit

#### 3.1.2 Strategieentwicklung

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- schaffen Reflexions- und Entwicklungsräume (wie z.B. Klausuren...) in Teamarbeit mit ihrem Gremium
- entwickeln in Teamarbeit mit ihrem Gremium Pläne und Ziele für die Funktionsperiode und setzen Prioritäten
- unterteilen die Ziele in kurz-, mittel- und langfristig
- entwickeln ein Arbeitsprogramm
- gewichten Themen und Aufgaben und überlegen die Reihenfolge der Umsetzung
- setzen aktiv Themen der betrieblichen Interessensvertretung auf die Agenda
- gestalten das Verhältnis zum Management
- entwickeln sowohl eine Kooperationskultur als auch eine Konfliktkultur
- kümmern sich aktiv darum, neue BR-Mitglieder zu gewinnen

### 3.1.3 **Beteiligungsorientierte BR-Sitzungen gestalten**

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- planen BR-Sitzungen (Termine, Gäste, Tagesordnung, Dokumentation, Aufgabenverteilung...)
- leiten und moderieren BR-Sitzungen
- bereiten BR-Sitzungen nach (Protokoll, transparente Ablage, Ergebnisse kommunizieren)
- führen Diskussionen und bilden sich eine gemeinsame politische Meinung
- tauschen Informationen aus
- fassen Beschlüsse

## 3.2 ...als Belegschaftsvertretung

### 3.2.1 Beratung und Vermittlung

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- fungieren als Erstanlaufstelle für MitarbeiterInnen in beruflichen und sozialen Fragen
- können Vertraulichkeit für/bei Gesprächen herstellen
- können zuhören
- können die „Frage“ in einer Geschichte erkennen
- identifizieren und klären einen (Beratungs/Unterstützungs-)Auftrag
- erteilen Erstauskünfte bei Rechtsfragen
- erteilen Erstauskünfte bei sozialen Fragen
- versuchen, Rechtsfragen zu lösen
- vermitteln Kontakte für weitere Unterstützung und Beratung (RechtsexpertInnen von AK und Gewerkschaften, SchuldnerInnenberatung,...)
- unterstützen ArbeitnehmerInnen bei AN-Veranlagung und geben Hinweise auf Steuervorteile
- sind im Betrieb präsent und gehen aktiv auf KollegInnen zu
- geben erste Unterstützung bei Konflikten unter KollegInnen und vermitteln weiter

### 3.2.2 Allgemeine betriebliche Mitgestaltung

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- haben einen Gesamtüberblick (Werkzeugkoffer) zur Problemlösung (Gesetze, KV, BV, GKK-Prüfung,...)
- kennen ihren Betrieb (Zusammensetzung der Belegschaft, Betriebsstruktur, ...)
- nehmen allgemeine Befugnisse als betriebliche InteressenvertreterInnen wahr
- setzen aktiv eigene Themen [Situation umdrehen, dass meist das Management den BR mit Nebenschauplätzen beschäftigt]
- handeln Betriebsvereinbarungen aus
- bringen selbst Vorschläge für Betriebsvereinbarungen ein und setzen diese durch
- eignen sich Kenntnisse zu Betriebs-, Branchen- und Volkswirtschaftlichem Umfeld an
- koordinieren betriebliche Handlungsnotwendigkeiten mit gewerkschaftlichen Positionen
- wissen, wo was in Gesetzen steht und haben ein Gefühl dafür, wofür es Paragraphen gibt [müssen aber nicht Paragraphen von A-Z kennen]
- ziehen bei Rechts- und Strategiefragen Gewerkschafts- und KammerexpertInnen hinzu
- verhandeln und arbeiten lösungsorientiert
- entwickeln eine Kooperations- und Konfliktkultur mit dem Management
- überzeugen das Management davon, dass ein kompetenter BR wichtig ist (Ohr an der Belegschaft, Vermittlungsfunktion des BR, ...) engagieren sich in Zentral BR / Konzern BR / EBR

### 3.2.3 Mitsprache in personellen Angelegenheiten

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- werben Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Dienstantritt

- unterstützen AN bei (Nach-)Verhandlungen von Gehältern (Vordienstjahre, Einstufungen,...) und Problemen in der Lohnverrechnung
- handeln Entgeltsysteme aus (Prämien, leistungsorientierte Systemen, Diäten, Sachbezüge,...)
- haben einen genauen Blick auf die Entlohnung besonderer MitarbeiterInnen-Gruppen (Bsp. Teilzeitbeschäftigte oder AußendienstmitarbeiterInnen und Überstunden, Diäten, Zuschläge,...)
- kontrollieren Arbeitszeitbilanzen
- beobachten Gehaltsentwicklung aller MitarbeiterInnen inklusive dem Management
- beobachten aufmerksam Genderaspekte bei der Bezahlung und gestalten mit
- arbeiten an der Herstellung von Einkommensgerechtigkeit und am Abbau von Diskriminierung (Geschlecht, Alter, Herkunft,...)
- fordern Einkommensberichte ein und untersuchen diese
- erkennen Diversität und können diese berücksichtigen
- berücksichtigen Genderaspekte bei Verteiloptionen
- berücksichtigen karenzierte ArbeitnehmerInnen
- verschaffen sich einen Branchenüberblick zur Bezahlung
- kennen sich mit den unterschiedlichen Dienstverträgen in ihrer Branche/in ihrem Betrieb aus (Leiharbeit, freie DV, Schichtbetrieb, All-in-Verträge, geringfügige,...)
- unterstützen KollegInnen bei der beruflichen Veränderung/Weiterentwicklung (Weiterbildung, Versetzungen,...)
- versuchen Kündigungen und Entlassungen zu verhindern
- unterstützen KollegInnen im Falle von Kündigung und/oder Entlassung

### 3.2.4 Mitsprache in wirtschaftlichen Angelegenheiten

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- wissen, welche Informationen ihnen rechtlich zustehen
- beschaffen notwendige Informationen zur Unternehmenssituation (Kennzahlen, Bilanzen,...)
- hinterfragen die Logik des Managements (z.B. bei Restrukturierungen, Arbeitsplatzabbau, Ausgliederungen,...)
- beziehen Position zu Managementvorschlägen
- entwickeln ggf. proaktiv Alternativkonzepte zu Managementvorschlägen
- hinterfragen die vermeintlichen Sachzwänge
- führen und gestalten das vierteljährliche Wirtschaftsgespräch
- stellen Personalabbau in Frage
- nützen die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Aufsichtsrat

### 3.2.5 Mitsprache in sozialen Angelegenheiten

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- achten besonders darauf, nicht ihre gesamte Energie in die Umsetzung von sozialen Angelegenheiten zu investieren
- kümmern sich um die Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- gestalten betriebliche Pensionen mit

- wählen die MitarbeiterInnenvorsorgekasse aus (ethische Aspekte berücksichtigen)
- holen Informationen zur MVK ein und verhandeln eine BV dazu
- gestalten Betriebskindergarten, Kantine, usw. mit [In Abhängigkeit von der Betriebsgröße]
- vergeben Zuschüsse an KollegInnen (Sozialfonds)
- setzen selbst kulturelle Angebote (Ausflüge, organisieren Veranstaltungen, KulturlotsInnen, Theaterkarten,...)
- überzeugen das Management, kulturelle Initiativen zu setzen
- gestalten und würdigen besondere Lebensereignisse (Jubiläen, PensionistInnenfeiern, Hochzeit, Geburt,...)

### 3.2.6 Mitgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- engagieren sich gegen Personalmangel und Arbeitsverdichtung
- überprüfen und gestalten Arbeitsplätze hinsichtlich Sicherheit und Ergonomie (Telearbeit, Fließbandarbeit, Akkordarbeit, papierloses Büro,...)
- gestalten Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse mit
- tragen zu einer Unternehmenskultur bei, welche die Grenzen der Belastbarkeit erkennt und akzeptiert (Nachhaltigkeit)
- engagieren sich in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- thematisieren psychische Belastungen und setzen sich für notwendige Veränderungen ein
- unterstützen bei der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit (Wochenendarbeit, Erreichbarkeit im Urlaub und/oder Krankheit,...)
- entwickeln eine verträgliche Email-Kultur mit (wie schnell antworten, wie viele Leute sind auf cc,...)
- beobachten die Krankenstände (Statistik) und intervenieren ggf.
- kooperieren mit AUVA und anderen ExpertInnen zur Steigerung des Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- entscheiden bei Fragen der Infrastruktur mit (Arbeitsplatzumgebung, Pausenräumen,...)

### 3.2.7 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- entwickeln ein betriebsinternes Kommunikationskonzept und setzen dieses um
- werden als Betriebsrat von der Belegschaft wahrgenommen (als Person und als Gremium)
- erreichen die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Betrieb
- haben für verschiedene Beschäftigtengruppen passende Kommunikationsangebote (Medien und Kanäle)
- haben für verschiedene Beschäftigtengruppen eine Ansprechperson
- holen Meinungen und Stimmungen aus der Belegschaft ein
- informieren die Beschäftigten über Tätigkeiten und Erfolge
- ermöglichen politische und betriebsbezogene Meinungsbildungsprozesse in und mit der Belegschaft
- nützen die gewerkschaftlichen Angebote bezüglich Öffentlichkeitsarbeit
- kampagnisieren gewerkschaftliche und betriebsrätliche Themen
- nützen BV und TeilBV als Instrument der Kommunikation innerhalb des Betriebs

- treten in den Medien auf und vertreten die Interessen der Belegschaft gegenüber der Öffentlichkeit
- nutzen Internet, Web 2.0 etc. für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

### 3.2.8 **Organisierung und Mobilisierung der Belegschaft**

BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen...

- entwickeln eine Kultur der Beteiligung und Mitsprache mit der Belegschaft
- setzen Internet, Web 2.0 etc. zur Beteiligung und Mitsprache der Belegschaft ein
- organisieren teilnehmerInnenorientierte Betriebsversammlungen
- werben Mitglieder für die Gewerkschaft
- bauen Beziehung zur Belegschaft auf
- zeigen Betroffenheit auf und machen diese spürbar
- leben Solidarität und machen diese erlebbar
- beteiligen sich an gewerkschaftlichen Aktionen