

Fachtagung Behindertenhilfe

**ÜBER WELCHE RECHTLICHEN MÖGLICHKEITEN
VERFÜGEN BETRIEBLICHE
INTERESSENVERTRETUNGEN, UM AUF DIE
ARBEITSBEDINGUNGEN EINFLUSS AUSZÜBEN
-
UND WIE SETZEN SIE DIES UM?**

Rechtsanwältin Jana Wömpner

THEMEN

- I. Betriebsänderungen
- II. Arbeitsplätze und Arbeitsablauf
- III. Bildungsanforderungen
- IV. Individuelle Maßnahmen

Betriebsänderungen

§ 111 BetrVG

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,**
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren**

Mitbestimmung des BR

Interessenausgleich

- Ob und Wie der Maßnahme
- Verhandlungsanspruch
- Keine Durchführung ohne Interessenausgleich

Sozialplan

- Abmilderung der Nachteile für die Arbeitnehmer*innen
- Abschlussanspruch
- Auch noch nach der Maßnahme möglich

Tendenzbetriebe, § 118 BetrVG

Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, *karitativen*, *erzieherischen*, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen dienen.

Karitativ ist eine Tätigkeit im Dienste Hilfsbedürftiger, insbesondere körperlich oder geistig oder seelisch leidender Menschen.

Erzieherischen Bestimmungen dienen Bildungseinrichtungen allgemeinbildender und berufsbildender Art, die durch planmäßiges und methodisches Unterrichten in mehreren aus- oder berufsbildenden Fächern die Persönlichkeit des Menschen formen.

Mitbestimmung im Tendenzbetrieb

Mit Tendenz

- Kein Interessenausgleich
- Keine einstweilige Verfügung
- Durchführung möglich ohne den Betriebsrat
- Verhandlung Sozialplan

Ohne Tendenz

- Interessenausgleich
- Absicherung des Verhandlungsanspruches durch einstweilige Verfügung
- Keine Durchführung bis zum Abschluss Interessenausgleich / Scheitern der Verhandlung in der Einigungsstelle
- Verhandlung Sozialplan

Folge: Keine gestaltende Einflussmöglichkeit, lediglich Abmilderung der Nachteile durch Sozialplan

KIRCHLICHER TRÄGER

§ 118 Abs. 2 BetrVG – BetrVG findet insgesamt keine Anwendung auf kirchliche Träger

§ 46 h MVG-EKD Mitberatungsrecht

- = Wie die Mitbestimmung nach §111 BetrVG im Tendenzbetrieb
- Erörterung der geplanten Maßnahme
- Keine Verhinderung bis zum Abschluss der Erörterung

§ 40 f MVG-EKD Mitbestimmungsrecht bei Sozialplan

- Abmilderung der Folgen durch die durchgeführten Maßnahmen
- Keine Gestaltungsfunktion

GESTALTUNG ARBEITSPLATZ /-ABLAUF

Informations- und Beratungsrecht in staatlichen Einrichtungen

§ 90 BetrVG

außer: Offensichtlicher Widerspruch zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dann Mitbestimmung (sehr selten) § 91 BetrVG

Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen

§ 40 g MAV-EKG – Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung

§ 40 h MAV-EKG – Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden

§ 40 i MAV-EKG – Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes

§ 90 BetrVG

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu **unterrichten**.

(2) 1Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu **beraten**, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. 2Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 91 BetrVG

1 Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. 2 Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. 3 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen

Mitbestimmung bei der beruflichen Bildung

I. Arbeitgeber führt von sich aus berufliche Bildungsmaßnahmen durch

§§ 97 Abs. 1, 98 BetrVG

II. Betriebsrat verlangt die Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen

§ 97 Abs. 2 BetrVG

MAV kein äquivalentes Mitbestimmungsrecht , aber echte Mitbestimmung bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, dies kann dann Teil der Verhandlungen sein.

Einflussmöglichkeiten Individualrecht

Verschlechterung der vertraglichen Bedingungen

- *Keine gute Schutzmöglichkeit (lediglich auf freiwilliger Basis mögliche Betriebsvereinbarung), tarifliche Regelungen!*
- *vorhandene Befristungen sind Zustimmungsverweigerungsgrund bei der Einstellung eine*r unbefristeten Arbeitnehmer*in*

Versetzungen / individuelle Änderung des Arbeitsplatzes

- *Mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme*

Vielen Dank!

UND VIEL ERFOLG BEI DER WEITEREN ARBEIT