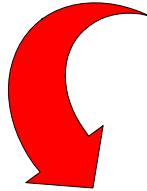


Desk-Sharing und BR Rechte



**Die Rechte des Betriebsrats
bei der Einführung einer Desk-Sharing
Arbeitsorganisation**



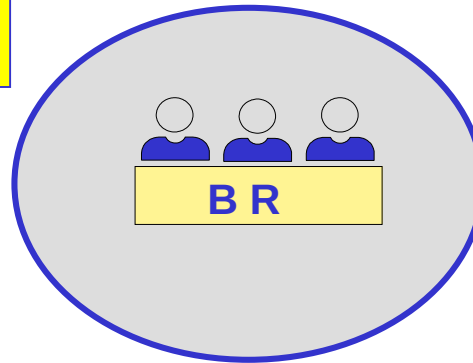
**Betriebs-
änderung § 111, § 112**

**Leistungs- und
Verhaltenskontrolle
§ 87 Abs.1 Zif. 6**

**Gestaltung der
Arbeitszeit
§ 87 Abs.1 Zif. 2/3**

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz
§ 87 Abs.1 Zif. 7**

**Mobile Arbeit
§ 87 Abs.1 Zif. 14**

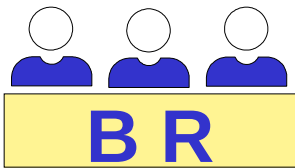


**Gestaltung der
Arbeitsplätze
§ 90, § 91**

**Ordnung und
Verhalten
§ 87 Abs.1 Zif. 1**

**Versetzung
§ 99**





§§

MBR bei Desk-Sharing Konzepten

Bereiche	Information	Information u. Beratung	Anhörung	Zustimmungs- rechte	Mitbestimmung
Wirtschaftliche Angelegenheiten		§ 111 §112 Betriebsänderung Interessenausgleich			§§ 111, 112 Betriebsänderung Sozialplan
soziale Angelegenheiten					§ 87 Zif.1 Ordnung u Verhalten Zif. 2/3 Arbeitszeit Zif. 6 Leistungs- u. Verhaltenskontrolle Zif.7 Arbeits- und Gesundheitsschutz Zif. 14 Mobile Arbeit
Personelle Angelegenheiten				§ 99 personelle Einzelmaßnahmen	
Arbeitsplatz- gestaltung		§ 90 Veränderung der Arbeitsumgebung			



Der Begriff einer Betriebsänderung

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit

in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern

hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die

wesentliche Nachteile

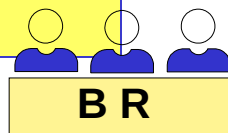
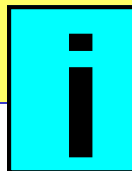
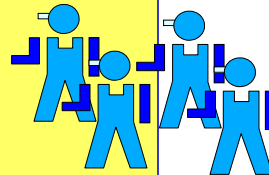
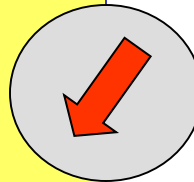
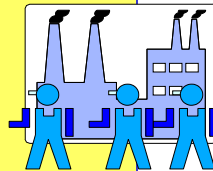
für die Belegschaft oder

erhebliche Teile der Belegschaft

zur Folge haben können,

rechtzeitig und umfassend

zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.



1

Einschränkung
oder Stilllegung
(auch teilweise)

2

Verlegung des Betriebs
(auch teilweise)

3

Zusammenschluss mit
anderen oder Spaltung
von Betrieben

4

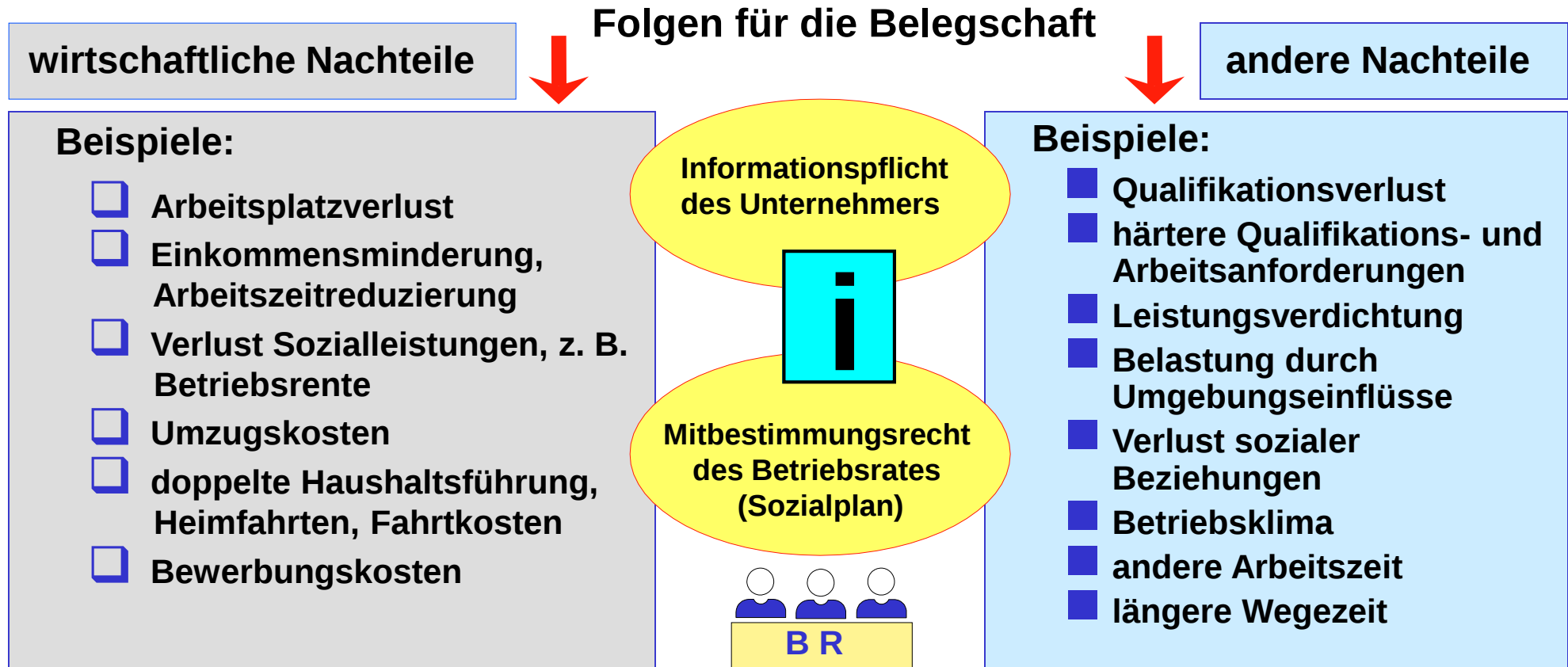
Änderungen von
Betriebsorganisation,
des Betriebszwecks
oder Betriebsanlagen

5

Einführung neuer
Arbeitsmethoden &
Fertigungsverfahren



Was sind "wesentliche" Nachteile?



Es reicht aus, dass Nachteile auftreten "können"!

Keine Nachweispflicht des Betriebsrates!

In diesen in § 111 BetrVG ausdrücklich genannten Fällen unterstellt der Gesetzgeber, dass nachteilige Folgen auftreten können



4

Einzelfälle: Grundlegende Änderungen ...

Betrieb



der Betriebsorganisation

Änderung des Betriebsaufbaus (z. B. „Straffung“ der Betriebshierarchie)

Umgliederung von Abteilungen und Zuständigkeiten (z .B. Profit-Center)

Einführung Großraumbüro

Betrieb



des Betriebszwecks

Umstellung auf einen anderen Geschäftsbereich

Gravierende Veränderung im Produkt- oder Dienstleistungsprogramm

Betrieb



der Betriebsanlagen

Neue Maschinen/Anlagen (z. B. mit elektronischer Steuerung)

Einführung neuer EDV-Systeme

Neue technische und stoffliche Produktionsverfahren

Eine „grundlegende“ Änderung oder Erneuerung liegt vor,

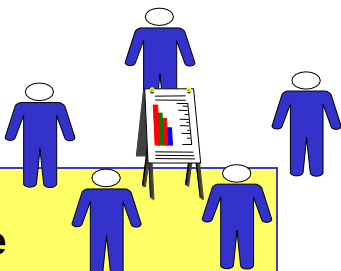
- ☐ wenn die Änderung „sprunghaft“ in eine andere Ära führt oder
- ☐ erhebliche Auswirkungen im Betriebsablauf hat oder
- ☐ erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind



5

Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

kann verschiedenste arbeitsorganisatorische Maßnahmen einschließen, z. B.



- lean-production-Konzepte
- Einführung von Gruppenarbeit
- Einführung von Qualitätsmanagement
- kontinuierliche Verbesserungsprozesse

- ☐ Änderung der Lagerhaltung
- ☐ neue Vertriebskonzepte
- ☐ räumliche Umstellungen innerhalb von Großraumbüros
- ☐ Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen
- ☐ Desk-Sharing Konzepte

Oft gelten starke Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, die weit über die Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen hinausgehen

auch § 87

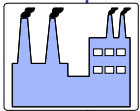


Was sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft?

Voraussetzungen für MB-Rechte des BR:

"erhebliche Teile" sind betroffen:

- ☐ Anhaltspunkt bietet § 17 KSchG (anzeigepflichtige Massentlassung)
- ☐ Mitbestimmungsrechte gelten auch, wenn diese Zahlen erst durch mehrere "Entlassungswellen" über einen längeren Zeitraum erreicht werden
- ☐ Bei Verteilung "über mehrere Monate" kann Betriebsänderung angenommen werden, wenn dahinter eine zusammenhängend geplante unternehmerische Maßnahme steht

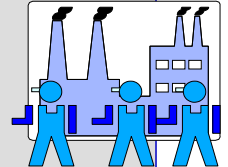


Betriebsgröße

21 – 59 AN = 6 AN

60 – 499 AN = 10%
oder mehr als 25 AN

mindestens 500 AN
mindestens 30 AN

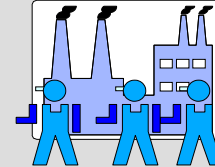


Bei der Ermittlung werden Eigenkündigungen, Aufhebungsverträge, Änderungskündigungen, Versetzungen und vorzeitiger Ruhestand erfasst



Was sind „wesentliche Betriebsteile“?

Hier werden „erhebliche Teile“ der Belegschaft beschäftigt (§ 17 KSchG)



Betriebsteil hat wirtschaftlich besondere Bedeutung



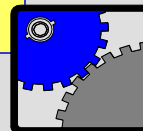
hier ist das wesentliche Arbeitsvolumen bzw. der Umsatz des Betriebes

Betriebsteil hat strategisch besondere Bedeutung



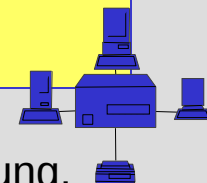
hier werden in der Ablaufkette der Arbeitsorganisation wichtige Aufgaben erfüllt

z. B. Materialbeschaffung, Lager, Instandhaltung



ist ein Kernelement der Betriebsorganisation

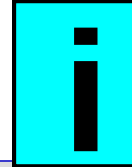
z. B. EDV-Abteilung, Forschung+Entwicklung, Vertrieb, Finanzbuchhaltung



Schritte der Beteiligung bei Betriebsänderungen

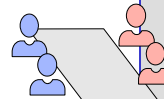
● Information

der Unternehmer muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten



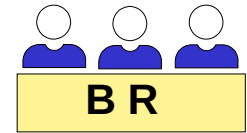
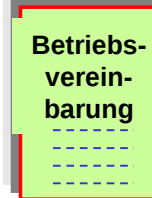
● Beratung

die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat beraten



● Vereinbarung

und mit dem Betriebsrat vereinbaren, wie Nachteile für die Beschäftigten abgewendet, gemildert oder ausgeglichen werden können



Interessen-
ausgleich

■ Ob?
■ Wann?
■ Wie?



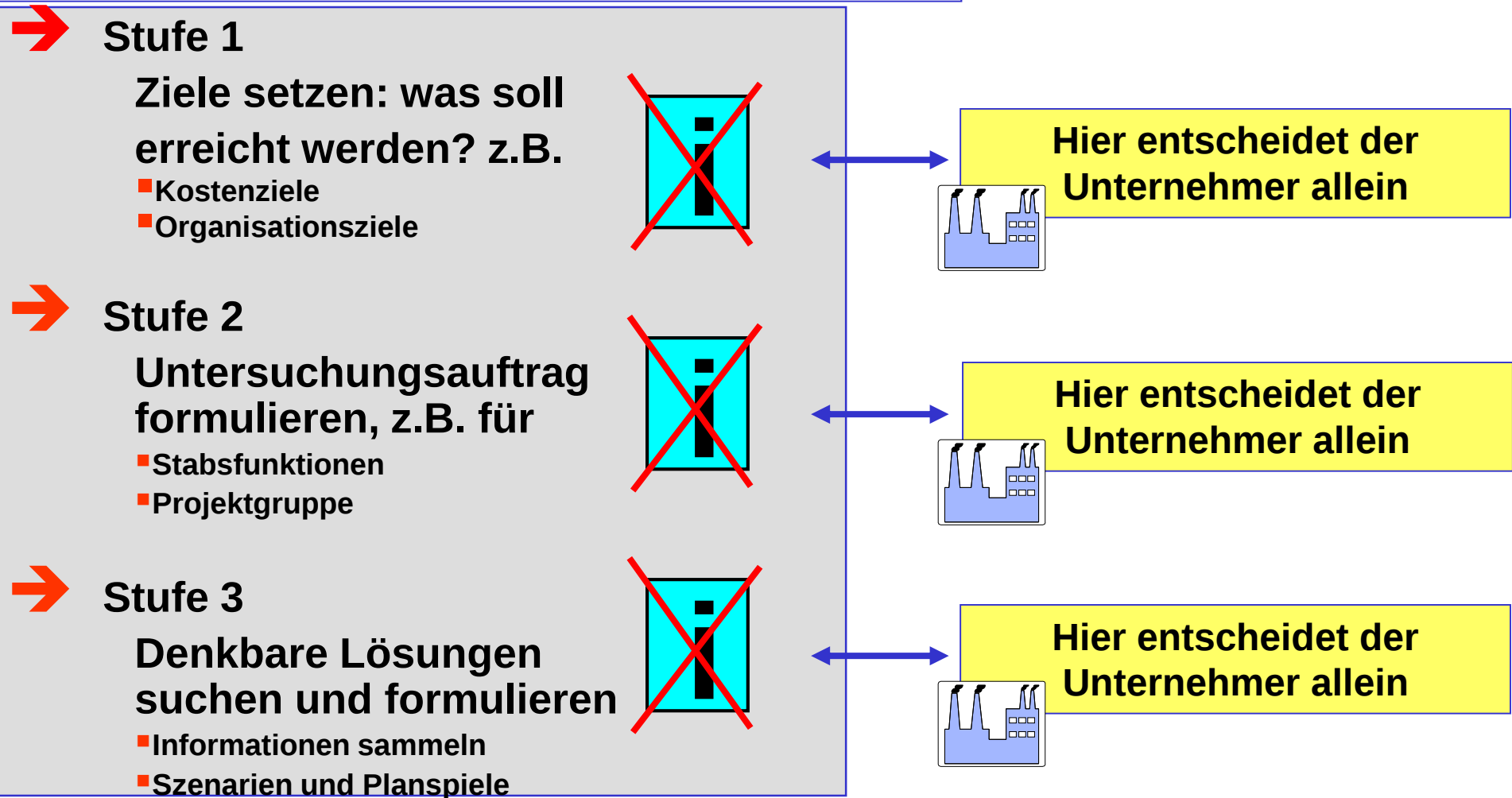
Sozialplan

■ Ausgleich
von materiellen
Nachteilen



Ist der Betriebsrat „rechtzeitig“ informiert?

Unternehmerische Planung und Entscheidung nach einem 6-Stufen-Modell



Ist der Betriebsrat „rechtzeitig“ informiert?

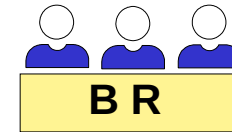
Unternehmerische Planung und Entscheidung nach einem 6-Stufen-Modell

- ➔ **Stufe 4**
- Praktikable Lösungen entwickeln**
- Daten sammeln
 - Welche Alternativen sind technisch durchführbar und wirtschaftlich möglich?

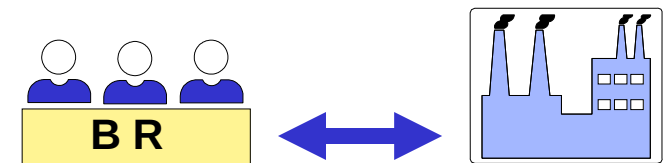
- ➔ **Stufe 5**
- Optimale Lösung auswählen**
- Welches ist die technisch, wirtschaftlich, human und rechtlich beste Lösung?
 - Einführung vorbereiten

- ➔ **Stufe 6**
- Umsetzungsphase**
- Lösung einführen
 - Zielerfüllung überprüfen

*Hier ist die INFO des
BR rechtzeitig!*



**Spätestens in Stufe 5 muss
der BR einbezogen sein!**



*Hier ist es
zu spät!*



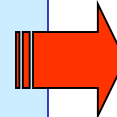
Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig oder unvollständig informiert?

Die Informationen werden wiederholt und verbindlich (mit Fristsetzung) vom Arbeitgeber angefordert

Solange die Betriebsänderung noch nicht durchgeführt ist, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht im Beschlussverfahren beantragen

Die Arbeitnehmer können auf Nachteilsausgleich klagen, falls sie wegen der Betriebsänderung gekündigt werden

Betriebsrat kann Sanktionen über § 23 BetrVG (Gesetzesverstoß) und § 121 BetrVG (Bußgeld) erwirken



→ Unterlassung der Betriebsänderung

→ Information des BR

→ Aufnahme von Beratungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan



Ablaufmodalitäten bei einem Interessenausgleich nach § 112 BetrVG

Stufe 1

Verhandlungen BR - AG, ob, wann und wie die Maßnahme durchgeführt wird

keine Einigung

Stufe 2

Präsident des LAA kann vermitteln

Stufe 2a

Einigungsstelle wird einberufen

keine Einigung

Stufe 3

Einigungsstelle berät und macht Vermittlungsvorschlag

keine Einigung

Stufe 4

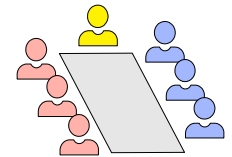
Arbeitgeber führt Maßnahme durch (vorher nicht!)

Achtung:

Es gibt hier keinen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle

❌ Ob?
❌ Wann?
❌ Wie?

Interessen-
ausgleich



Kein Interessenausgleich in Tendenzunternehmen § 118 Abs.2 BetrVG



Mögliche Regelungen im Interessenausgleich

- ❌ Ob?
- ❌ Wann?
- ❌ Wie?

**Grundlage § 112
Abs. 1 BetrVG**

Interessen-
ausgleich

- ▣ Betriebsänderung nicht durchzuführen
- ▣ bei einem Verkauf: den richtigen Partner suchen
- ▣ Suche nach Alternativen, z. B.
Entwicklung neuer Produkt- und Dienstleistungen,
Veränderung der Betriebsorganisation,
Arbeitszeitverkürzung,
Beschäftigungssicherung

- ▣ Festlegung zum zeitlichen Ablauf der Betriebsänderung
- ▣ Konkreter Umfang und Inhalt der Maßnahme
- ▣ Personelle Durchführung und Begleitung der Maßnahme
Qualifikationsprogramme
Verfahren der Personalplanung
- ▣ Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des BR und Verfahren für zukünftige Informationsweitergabe



Ablaufmodalitäten bis zu einem Sozialplan nach § 112 BetrVG

Stufe 1

Verhandlungen BR - GL über Milderung und Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile

Sozial-
plan

keine Einigung

Stufe 2

Präsident des LAA kann vermitteln

Stufe 2a

Einigungsstelle wird einberufen

**Einigungsstellenspruch
ist bindend:**

- ☐ AG muss die Vereinbarung konsequent durchführen
- ☐ Beschluss über Sozialplan kann auch noch stattfinden, wenn Maßnahme bereits durchgeführt ist
- ☐ Leistungen an die AN werden dann nachträglich gewährt

Stufe 3

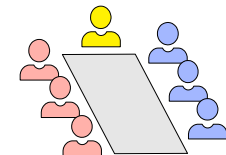
keine Einigung

Einigungsstelle berät und macht Vermittlungsvorschlag

keine Einigung

Stufe 4

Einigungsstelle entscheidet



Mögliche Inhalte von einem Sozialplan

Der Tarifvorbehalt § 77 Abs.3 BetrVG gilt hier nicht

**Einige Vorschläge
und Beispiele**

Sozial-
plan

■ Geltungsbereich

- genaue Bezeichnung der Betriebsänderung
- örtliche, zeitliche und personelle Geltung

■ Ausgleich von materiellen Nachteilen, die Mitarbeiter*innen durch die Betriebsänderung entstehen

■ Milderung von materiellen Nachteilen, die Mitarbeiter*innen durch die Betriebsänderung entstehen

■ Kosten für Technik

- PC, Bildschirm
- WLAN Zugang

■ Kosten für HomeOffice

- Mietzuschuss
- Energiekosten
- Schreibtisch, Stuhl etc.
- Verbrauchskosten - Büromaterial

■ sonstige Kosten

- Kosten für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Versicherungsleistungen



Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten

§ 87 BetrVG - im Überblick

Diese Angelegenheiten müssen mit dem BR geregelt werden

Ziff. 1 Fragen zur Ordnung des Betriebes und Verhalten der AN



Ziff. 2 Beginn u. Ende der Arbeitszeit, Pausenregelungen und Verteilung auf die einzelnen Wochentage



Ziff. 3 Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit



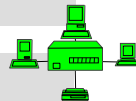
Ziff. 4 Zeit, Ort u. Art der Entgelt-auszahlungen



Ziff. 5 Urlaubsgrundsätze u. Urlaubsplanung



Ziff. 6 Leistungs- u. Verhaltenskontrolle durch Technik



Ziff. 7 Arbeits- u. Gesundheitsschutz



Ziff. 8 Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen



Ziff. 9 Zuweisung und Kündigung von Dienstwohnungen



Ziff.10 Grundsätze der betrieblichen Entgeltgestaltung



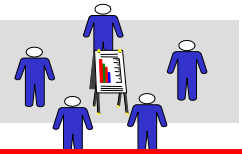
Ziff.11 Festlegung der Akkord- und Prämiensätze



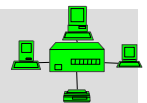
Ziff.12 Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens



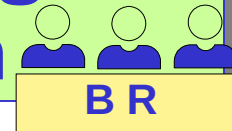
Ziff.13 Durchführung von Gruppenarbeit



Ziff.14 Ausgestaltung von Mobiler Arbeit



Grundsätze der Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten



§ 87

1 Nur mit dem Betriebsrat

In allen Fällen des § 87 Abs. 1 muss sich der Arbeitgeber mit dem BR verständigen durch eine Betriebsvereinbarung oder durch eine Regelungsabrede = nach BR-Beschluss



↑ **Ja** oder ↓ **Nein**

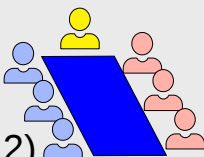
2 BR hat Unterlassungsanspruch

Bei Durchführung ohne den BR, kann der BR im Beschlussverfahren die Unterlassung beantragen § 23 Abs. 3



3 Einigungsstelle klärt

Bei Nichteinigung zwischen BR - AG entscheidet die Einigungsstelle (Abs. 2)



4 Gesetze beachten

Durch die Betriebsvereinbarung dürfen höherrangige Normen (Gesetze) nicht unterlaufen werden



5 Tarifliche Regelungen beachten

Soweit die Sachverhalte des § 87 tariflich geregelt sind, können sie nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden – begrenzter Tarifvorbehalt i.S. des § 77 Abs.3



6 Öffnungsklausel im Tarifvertrag

Öffnungsklauseln ermöglichen die Konkretisierung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen



Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer

Ziff. 1

Mitbestimmungsbereich

bei allen Anweisungen des Arbeitgebers, die die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der AN betreffen

- Alkoholverbot
- Alkoholtest
- Rauchverbot
- Taschenkontrollen
- Radio hören
- Telefonbenutzung
- Parkplatzordnung
- Kleiderordnung
- Anwesenheitslisten
- Krankengespräche
- Firmenausweise
- etc.



keine Mitbestimmung bei Umsetzung von Sicherheits- und Hygienebestimmung



Mitbestimmungsaufgaben

■ Sicherstellung von Persönlichkeitsrechten im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten



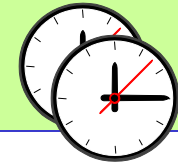
■ Verhaltensvorschriften nur dann, wenn es für das Zusammenleben der AN unbedingt erforderlich ist



■ Bei Sanktionen im Einzelfall muss der BR seine Zustimmung erteilen



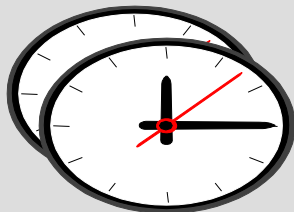
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit



Ziff. 2

Mitbestimmungsbereich

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
2. einschließlich der Pausen
Lage und Dauer der Pausen
3. sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage



Mitbestimmungsaufgaben

Sicherung der Arbeitszeitsouveränität
Erfasst alle Formen variabler Arbeitszeit

➔ bei Gleitzeit

- Kernzeiten, Plus- und Minusstunden
- Gleitzeiten (Stunden / Tage / Wochen)
- etc.

➔ bei Jahresarbeitszeiten

- Arbeitszeitspannbreite
- Tabuzeiten, etc.

➔ bei variabler Teilzeit

- Mindestbeschäftigungsdauer
- Ankündigungsfrist etc.

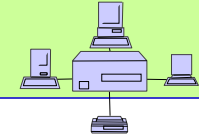
➔ bei Schichtarbeit

- den Wechselrhythmus
- Ankündigungsfristen
- Freizeitregelungen etc.

Klärung von Konflikten verbindlich regeln



Technische Einrichtungen, die Verhalten und Leistung überwachen



Ziff. 6

Der BR hat ein Initiativrecht

Mitbestimmungsbereich

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind das Verhalten oder die Leistung der AN zu überwachen

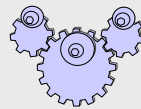
→ optische Systeme



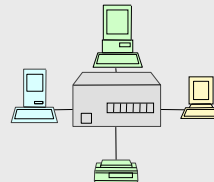
→ akustische Systeme



→ mechanische Systeme



→ elektronische Systeme



Mitbestimmungsaufgaben

- Zweck der Mitbestimmung
 - Schutz der Persönlichkeitssphäre
- MBR bei der Frage der Einführung
- MBR bei der Frage der Anwendung
 - Ermittlungsphase
 - Verarbeitungsphase
 - Beurteilungs- u. Bewertungsphase
- MBR bei der Veränderung von technischen Einrichtungen
- MBR bei der Abschaffung der Anlagen



Arbeits- und Gesundheitsschutz Verhütung von Berufskrankheiten



Ziff. 7

Mitbestimmungsbereich



Zweck ist eine effektive Gestaltung des gesetzlichen Arbeitsschutzes durch betriebliche Konkretisierung



betrifft alle Maßnahmen, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der UVV

der Gesundheitsbegriff umfasst

- ➔ technische und medizinische Aspekte
- ➔ körperliche Probleme sowie
- ➔ mentale und psychische Belastungen

Mitbestimmungsaufgaben



- ➔ Verhütung von Arbeitsunfällen
- ➔ Verhütung von Berufskrankheiten
- ➔ Verhütung von Gesundheitsgefahren
- ➔ Humanisierung der Arbeitswelt

BR-Zustimmung bei der Berufung bzw. Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 9 Abs. 3 ASiG)

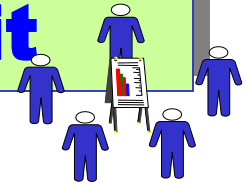


BR-Initiativrecht bei der Erweiterung bzw. Beschränkung der Arbeitsaufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft



Ausgestaltung von Mobiler Arbeit

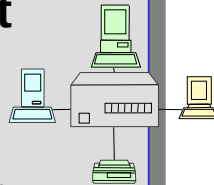
Ziff. 14



Mitbestimmungsbereich

Ausgestaltung von Mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird

- ➔ gilt für jede Form der Arbeitsleistung, die nicht im Betrieb erbracht wird
- ➔ mittels Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik



Mitbestimmungsaufgaben

- ➔ Bedingungen der Durchführung
- ➔ Arbeitszeitgestaltung
- ➔ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ➔ Leistungskontrolle
- ➔ Leistungen des Unternehmens
- ➔ Datenschutz
- ➔ Rechte des Betriebsrates

