



§ 90 Einmischen aber wie?

Änderungen am Arbeitsplatz , Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung mitgestalten und Mitbestimmung durchsetzen.

Wie wird die Mitbestimmung umgesetzt?



Überblick § 90 zu den Themen

- Um was geht es beim § 90 ?
- Wo und wie ist die Interessenvertretung beteiligt ?
- Rechtliche Grundlagen – Ziele, was zu tun ist
- Weitere Regelungen zur Mitbestimmung
- Beispiele für die betriebliche Praxis
- Konfliktthemen versuchen, in Prozesse zu binden
- Fazit



Um was geht (es) beim § 90 und Co ?

§ 90_{BetrVG} Unterrichts- und Beratungsrechte

§ 91_{BetrVG} Mitbestimmungsrecht (Korrigierendes Recht)

§ 87_{BetrVG} Mitbestimmungsrechte

Nichteinigung => Einigungsstelle gem. § 76_{BetrVG}



Weitere Gesetze der Mitbestimmung

Rechte und Pflichten gemäss BetrVG insbesondere §§ 80, 87, 88, 89, 90

Hieraus ergeben sich insbesondere:

- Überwachung des Arbeitsschutzgesetzes und Verordnungen
- Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden
- Unterrichtung bei Gebäudeplanungen
- Beteiligung bei der Untersuchung von Arbeitsunfällen, Störfällen und Berufskrankheiten
- Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beteiligung bei Sicherheitsaudits, Betriebsbegehungen und Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung



Wo und wie ist die Interessenvertretung beteiligt ?

Was soll geregelt werden ?

- Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
- von technischen Anlagen
- bei Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen
- Umgestaltung der Arbeitsplätze



§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze **rechtzeitig** unter Vorlage der **erforderlichen** Unterlagen zu unterrichten.

- (2) Der 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. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse** über die **menschengerechte Gestaltung der Arbeit** berücksichtigen.





... umgesetzte Erfahrungen

- ➔ Wie bekomme ich die menschengerechte Gestaltung der Arbeit umgesetzt ?



Projektauftrag SSC RE/FM

- ➔ Anpassung Projektauftrag SSC RE/FM um BR Einbindung sicherzustellen
- ➔ Integration in ASR 902 ENTWURF, somit verbindliche Vorgabe für alle in

Projektauftrag		NXP	
Projekt :			
Projekt-Nr. :		Datum :	
Bereich :		Kostenstelle :	
Auftraggeber :		Projektleiter:	
CRM :		Process Owner :	Daniels
Änderung:	Version 1	Interne Nummer:	
Beschreibung Auftr:			
<p>Sind Änderungen der Gebäudestruktur oder -Layouts zu erwarten? <input type="checkbox"/> ja</p> <p>Wunschtermin des Auftraggebers: Bestätigung TS:</p>			
Finanzierung:			
<p>Unterschrift: Auftraggeber CRM/SSC RE/FM</p> <p>Der Auftraggeber bestätigt mit seiner Unterschrift, dass die Anforderungen der §§ 90,91 Betriebsverfassungsgesetz, nach denen Unterrichts- und Beratungsrechte sowie Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat abgeleitet werden, bereits berücksichtigt wurden. Hieraus entstandene planungsrelevante Vorschläge und Maßnahmen sind dem verantwortlichen Projektleiter zeitnah mitzuteilen.</p>			
Weitergeleitet an:			
<p>Verteiler: Auftraggeber (), Kostenstellenleiter (), CRM (Stolz), Projektleiter (), Sekretariat FM, Manager Projects (Daniels), Manager Operations (Heemeyer), Manager SSC RE/FM (Tesch), CAD (Margarith), HTEM, Schmalz, Schlobohm, Krüger, Herdan, Stegmann</p>			

NXP Semiconductors	Sicherheitsmaßnahmen bei Projekten	PV4-00158
OHS Management		01.07.2012
Hamburg	ASR 902	Seite 2 of 3

3 Prozessablauf „Projektarbeit“

Flow	Nr.	VDBI	Beschreibung	Dokument
Kommunikation Projektvorhaben	1	V: AG B: BR/FAS/H&MC/ CRM	Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen, brandschutztechnischen und umweltrelevanten Forderungen sowie Konzernvorgaben.	
PROJEKT START				
Konzept-erstellung	2	V: PL D: PL/FBL B: FAS/ISO I: FAS/ISO/AG	ASR 902 Checkliste Wird in der Checkliste eine Frage mit „ja“ beantwortet, so ist daraus resultierende Maßnahme incl. Termin und Verantwortlich in den Aktionsplan einzutragen.	
Ausführungsphase	3	V: PL D: PL/Fachbauleiter B: FAS/ISO I: FAS/ISO/AG	Anmerkung: Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und muss ggf. entsprechend dem jeweiligen Projekt ergänzt werden.	Anlage 1: ASR 902 Checkliste Anlage 2: ASR 902 Aktionsplan
Ausschreibungsphase	4	V: PL D: PL/Fachbauleiter B: FAS/ISO I: FAS/ISO/AG	ASR 902 Aktionsplan Der Aktionsplan ist vom PL sowie vom jeweiligen SO abzeichnen und gehört zur Projektdokumentation.	
Realisierung	5	V: PL D: PL/Fachbauleiter B: FAS/ISO I: FAS/ISO/AG		
Abschlussphase	6	V: PL D: PL/SO/SiFa B: FAS/ISO I: FAS/ISO/AG	In der Abschlussphase erfolgt die Überprüfung der im Aktionsplan festgelegten Maßnahmen. Die Übergabe/Inbetriebnahme an den Kunden darf nur erfolgen, wenn alle Maßnahmen abgearbeitet sind.	
PROJEKTE NDE				
Kommunikation Projektergebnis	7	V: AG I: BR/FAS/H&MC/ CRM	Projektergebnis mit dem Projektvorhaben abgleichen.	

Checkliste:

Wie geht BR vor?

- Gesunder Menschenverstand*
- BR fasst Beschluss → Initiative
 - Gesamtes Gremium beteiligt
 - BR qualifizieren (intern)
 - Info vom AG einfordern
 - Aufnahme v. Verhandlungen mit ^{AG} Gespräche
 - Laufende abschließende Kontrolle
 - Überprüfung der Baumentwicklung
 - ↳ Gemeinsame Arbeitsgruppe
 - Einbeziehung der Beschäftigten
(Beh. Vers. / Abt. Vers.)
 - ASA einbeziehen (TO, → Besprechen)
 - Akteure einbeziehen (BA, Sifa, Sibe
JAV / SchWB / Externe, ...)
 - Vorausschauende Gef. Beurt.

Beispiele und Checkliste für die betriebliche Praxis



Fazit

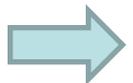
Wenn Arbeitgeber mauert,
lässt sich nur Einfluss nehmen,
wenn der Betriebsrat Druck macht
und die Mitbestimmung einfordert !



§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze **rechtzeitig** unter Vorlage der **erforderlichen** Unterlagen zu unterrichten.

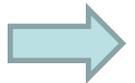
- (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so **rechtzeitig** zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei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





§ 91 Mitbestimmungsrecht

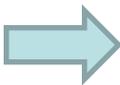
Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene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





§ 87 Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. **Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften**
 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
 13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.
- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.





§ 76 BetrVG Einigungsstelle

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.
- (2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.
- (3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.
- (4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.
- (5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.
- (6) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätig werden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.
- (7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.
- (8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

