

Betriebsverfassungsrecht. Gesetze, Urteile, Fille, Multiple-Choice-Tests

Von Irmgard Kfner-Schmitt, Irmgard Kfner-Schmitt
ebooks | Download PDF | *ePub | DOC | audiobook



DOWNLOAD



+

READ ONLINE

Von Irmgard Kfner-Schmitt, Irmgard Kfner-Schmitt : Betriebsverfassungsrecht. Gesetze, Urteile, Flle, Multiple-Choice-Tests before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Betriebsverfassungsrecht. Gesetze, Urteile, Flle, Multiple-Choice-Tests:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen3 von 4 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Betriebsverfassungsrecht - leicht verstdliche EinfhrungVon C. KlotzekDer TaschenGuide "Betriebsverfassungsrecht Basiswissen" ist leicht verstdlich, bietet eine hervorragende Einfhrung in die Materie und enthlt darber hinaus umfangreiche Zusatzmaterialien, die den Zugang zum Thema erheblich vereinfachen. Hervorzuheben ist das PowerPoint-Lernprogramm, welches sich auch ideal fr die Prfungsvorbereitung eignet. Zusammenfassend lt sich feststellen, dass der TaschenGuide nicht nur inhaltlich sondern auch preislich berzeugt.

Der Verlag ber das BuchTaschenGuide Recht - Der leichte Einstieg in juristische Themen!ber den Autor und weitere MitwirkendeProf. Dr. Irmgard Kfner-Schmitt ist Professorin fr Wirtschaftsrecht, insbesondere fr Brgerliches, Arbeits- und Sozialrecht an der FH fr Technik und Wirtschaft in Berlin. Zuvor war sie Richterin am Arbeitsgericht (bis 1992). Zudem ist sie Autorin zahlreicher arbeitsrechtlicher Schriften und Bcher.Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten.Aus dem Kapitel "Die Beteiligung des Betriebsrats" S. 98-101 Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung Die 90, 91 regeln die Beteiligung des BR bei der Gestaltung der arbeitstechnischen Organisation, die grundstzlich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit unterliegt. Um hier ngste und Vorurteile abzubauen, soll der BR bereits in einem frhen Planungsstadium informiert werden, die Auswirkungen der geplanten Manahme sollen beraten werden und fr den Fall, dass es zu besonderen Belastungen der ArbN kommt, steht dem BR ein Initiativrecht zu, Manahmen zur Abwendung, zum Ausgleich oder zur Milderung der Manahme zu verlangen. 1. Unterrichtsrecht Der Arbeitgeber hat den BR ber die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Rumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabluften oder der Arbeitspltze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (90 Abs. 1 BetrVG). Der BR ist nicht erst zu unterrichten, wenn die Planung abgeschlossen ist, sondern bereits so frhzeitig, dass sich die Anregungen des BR im Rahmen der Beratung noch auf die Planerstellung auswirken knnen. Darber hinaus ist die Unterrichtung kein einmaliger Vorgang, sondern es kann eine laufende Unterrichtung notwendig werden, insbesondere, wenn sich nderungen ergeben. Die Unterrichtung hat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu geschehen, ohne dass der BR dies verlangen muss. Der ArbG muss von sich aus all diejenigen Unterlagen vorlegen (z.B. Plne Gutachten, Analysen), die notwendig sind, damit sich der BR ein mglichst genaues Bild von Umfang und Auswirkungen der geplanten Manahme machen kann. 2. Beratungsrecht Auf der Unterrichtung gem. 90 Abs. 1 BetrVG aufbauend hat der BR gem. 90 Abs. 2 BetrVG ein Beratungsrecht. Der ArbG hat die vorgesehenen Manahmen und ihre Auswirkungen auf die ArbN, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die ArbN so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschle und Bedenken des BR bei der Planung bercksichtigt werden knnen. ArbG und BR sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse der menschengerechten Gestaltung der Arbeit bercksichtigen. Das Beratungsrecht korrespondiert mit der Unterrichtungspflicht des ArbG gegenber dem einzelnen ArbN gem. 81 Abs. 4 BetrVG (vgl. S. 87 ff.). Auch bei dem Beratungsrecht wird es deshalb u.a. darauf ankommen, welche Auswirkungen die Planung auf die Stellung der ArbN im Betrieb, ihre Qualifikation und ihre knftigen Arbeitsbedingungen haben wird. Darber hinaus handelt es sich um ein umfassendes Beratungsrecht, das auch die Frage mit umfasst, ob die Manahmen sinnvoll sind. ArbG und BR sollen bei ihrer Beratung die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ber die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bercksichtigen. Eine Definition, was darunter zu verstehen ist, enthlt das Gesetz nicht. Insbesondere ist es schwierig zu beurteilen, wann "gesicherte" Erkenntnisse vorliegen. hnliche Formulierungen finden sich aber im Arbeitsschutzrecht. Gem. 3 Abs. 2 Satz 2 ArbStttVO sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse den Arbeitsstttenrichtlinien zu entnehmen, die das BMWA (frher BMA) erlst und im Bundesarbeitsblatt, Fachteil Arbeitsschutz, verffentlicht. Teilweise haben die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse Eingang in die Gesetzgebung gefunden (z.B. 5 ff ArbStttVO; BildschirmarbeitsVO), diese Regelungen sind dann verbindlich zu beachten. Der Versto gegen die Unterrichtungspflicht ist eine Ordnungswidrigkeit, die gem. 121 BetrVG mit Geldbue belegt ist. 3. Initiativrecht Werden die ArbN durch nderungen der Arbeitspltze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ber die Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, kann der BR Manahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen (91 BetrVG). 91 BetrVG enthlt ein korrigierendes Mitbestimmungsrecht, das ber die Einigungsstelle durchgesetzt werden kann (91 Satz 2 und 3 BetrVG). Voraussetzungen fr das InitiativrechtDas Initiativrecht des 91 BetrVG setzt voraus, dass - eine nderung der Arbeitspltze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung zu einer

besonderen Belastung der ArbN fhrt. Bereits bestehende Belastungen lsen das Mitbestimmungsrecht nicht aus, der BR kann nicht die Initiative ergreifen und bestehende Zustnde verbessern. - ein offensichtlicher Widerspruch zu den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ber die menschengerechte Arbeitsgestaltung besteht. "Offensichtlich" i.d.S. heit ohne weiteres erkennbar fr eine sachkundige Person. - die ArbN durch die nderung in besonderer Weise belastet werden, was objektiv zu beurteilen ist. Kriterien hierfr sind die Zumutbarkeit und die Ertrglichkeit, die Ausfhrbarkeit der Arbeitsleistung (z.B. bei lngerer Arbeit in einem Khlraum werden die Finger steif und der ArbN kann die Ttigkeit nicht mehr ausfhren). Angemessene Korrekturmanahmen Zur Korrektur der Belastung kann der BR Manahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Dabei sind zunchst Abwendungsmanahmen zu versuchen. Ist dies technisch nicht mglich oder wirtschaftlich nicht vertretbar, kommen Milderungsmanahmen und erst dann Ausgleichsmanahmen in Betracht. Beispiele: Belastung: Lrm Abwendung: Neue Maschinen Milderung: Lrmschtzende Einbauten, Ohrschtzter Ausgleich: Verk rzung der Ttigkeitszeit Belastung: Hitze Abwendung: Klimaanlage Milderung: Erholzeiten, Arbeitswechsel Ausgleich: Kalte Getrnke, Verk rzung der Ttigkeitszeit Belastung: Klte Abwendung: Heizung Milderung: Schutzkleidung, Erholzeiten Ausgleich: Warme Getrnke Der BR kann nicht verlangen, dass die besondere Belastung der ArbN monet r ausgeglichen wird, etwa durch Zuschlge zum Arbeitsentgelt.