

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG ALS HANDLUNGSFELD FÜR BETRIEBSRÄTE

Betriebspolitische HSI-Tagung, 15.4.2021



WAS IST ALLES BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG?



WAS IST ALLES BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG?

- ✓ Um- und Weiterqualifizierung im Betrieb, Transfergesellschaft
- ✓ Kurzarbeit
- ✓ Zukünftig erforderliche Skills?

Qualifizierung

Arbeitszeit- gestaltung

- ✓ Abbau Überstunden
- ✓ Kurzarbeit
- ✓ Arbeitszeitverkürzung

Sozialverträglicher Personalabbau

Transformation geht nur mit der Belegschaft

Sanierung

- ✓ Späte Möglichkeit
- ✓ Investorensuche

Personalplanung

- ✓ Personalbedarf, -entwicklung
- ✓ Arbeitgeber macht keine, ggf. eigene durch den BR
- ✓ Betriebslandkarte, Branchenanalyse
- ✓ Begrenzung Leiharbeit, Befristung

Arbeitsorganisation

- ✓ Neue Arbeitsformen und Kultur im Unternehmen: Mobile Arbeit, Desk Sharing, agile Arbeit
- ✓ Ggf. auch unternehmensübergreifend

Investitionen in Zukunft

- ✓ Investitionszusagen
- ✓ Digitalisierung für ALLE Beschäftigten
- ✓ Transformationsvereinbarungen
- ✓ Sustainable Finance
- ✓ Und auch im Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat

TYPISCHER FALL AUS DER PRAXIS: ANGEKÜNDIGTER PERSONALABBAU

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Wie der BR agieren kann:

- Welche **Informationen** hat der BR? Welche braucht er?
- Gibt es eine **Personalplanung**? Kann der BR realistische Einschätzungen zu Belegschaft und deren Fähigkeiten treffen? Mobilisierungsfähigkeit?
- Was können die **Beschäftigten**?
- Gibt es **Ideen**? Innovationsfähigkeit des Betriebs? Sind Alternativ-Strategien denkbar?
- **Hintergründe**: Sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten Corona-bedingt, Transformations-bedingt oder ungeklärt? Ist-Analyse
- **Was ist schon passiert**? Welche Maßnahmen sind schon ergriffen worden? z.B. Kurzarbeit
- Ist die **Gewerkschaft** involviert?



© IG BCE/Colourbox.de

Im Vorfeld oder begleitend:

- Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern (§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)
- Gestaltung von Arbeitsplatz, -ablauf, -umgebung (§ 90 BetrVG)
- Personalplanung: Information, Beratung, Vorschlagsrecht (§ 92 BetrVG)
- Vorschläge zur Beschäftigungssicherung, Beratungspflicht (§ 92a BetrVG)
- Berufsbildung (§§ 96- 98 BetrVG) insbesondere § 96 und § 97 Abs. 2 BetrVG
- Wirtschaftliche Angelegenheiten für den Wirtschaftsausschuss (§ 106 Abs. 3 Nr. 6- Nr. 9 bzw. Nr. 10 BetrVG) auch in Verbindung mit § 109 BetrVG



Betriebsänderungen:

- Betriebsänderung: Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112 BetrVG)
- Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau (§ 112a BetrVG)

...

© IG BCE/Colourbox.de

RECHTE FÜR BETRIEBSRÄTE IM ÜBERBLICK MIT AUSBLICK

- **Auskunftsansprüche** (ggf. erzwingbar über Einigungsstelle § 109 BetrVG)
- **Beratungs- und Vorschlagsrecht**, Hinzuziehung Arbeitsagentur; ggf. **Vermittlungs-Einigungsstelle** (neu)
- **Hinzuziehung Sachverstand:**
 - intern und extern § 80 BetrVG; muss der BR zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von **KI** beurteilen, gilt **die Hinzuziehung als erforderlich** (neu)
 - Hinzuziehung Sachverstand § 111 BetrVG
 - Über Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG) Einbeziehung weiterer möglich
- **Erzwingbare Mitbestimmung bei Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationsmitteln erbracht werden** (neu)
- Erzwingbarer Sozialplan



© IG BCE/Colourbox.de

- **§ 92a BetrVG:**
*„Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen....Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat **zu beraten**. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu **begründen**; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen **Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen**.“*
- Eine in die Zukunft gerichtete Personalplanung ist unabdingbar für eine effektive Beschäftigungssicherung.
- **Probleme:** In der Hektik einer bevorstehenden Betriebsänderung lässt sich dieses Fundament nur schwerlich errichten. Zudem wollen sich Unternehmen (auch mangels Mitbestimmung) bei der Personalplanung weder gegenüber dem Betriebsrat noch gegenüber der Belegschaft verbindlich verpflichten.
- **Gegenargumente:** Erforderlich ist eine Kosten-Nutzen-Analyse: Den Qualifizierungskosten stehen eingesparte Sozialplan- und Abfindungskosten sowie Kosten für die externe Personalbeschaffung gegenüber. Zudem kann der zukünftige Personalbedarf häufig nicht externen Arbeitsmarkt gedeckt werden.

Es ist trotz Corona immer noch die Zeit der Transformation und Digitalisierung.

Checkliste

- Qualifizierungsbedarfe (Welche Qualifikationen werden kurz-, mittel- bzw. langfristig benötigt?)
- Ermittlung von Qualifikationslücken
- Erhebung vorhandener Qualifikationen
- Wie soll die Erhebung methodisch durchgeführt werden?
- Auswertung der Erhebung
- Beseitigung von Qualifikationslücken
- Welche Qualifikationen können realistisch und in zumutbarer Weise erworben werden?
- Wie sollen diese Qualifikationen vermittelt werden?
- Vereinbarung eines Prozesses zur Auswahl der zu qualifizierenden Personen (ggf. Auswahlrichtlinie § 95 BetrVG).
- Kommen bei der Deckung des Personalbedarfs „stellenbezogene Ringtauschlösungen“ in Betracht?
- Vorbereitung, Durchführung und Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen

Darüber hinaus:

- Controlling einbauen: Passen die Qualifizierungsmaßnahmen? Werden die Entwicklungsziele erreicht? Was passiert mit Beschäftigten, die die Weiterentwicklung nicht schaffen?

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG – WEITERE ANKNÜPFUNG IM BETRVG?

§ 80 Abs. 1 Nr. 2 und 8 BetrVG:

- „Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:...
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen.
...
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern...”

Wertung: Die Aufgabenregelung in Nr. 2 ermöglicht schon die Beantragung aller für die Belegschaft förderlichen Maßnahmen. Nr. 8 formuliert das noch einmal genauer für die Beschäftigungssicherung. Daraus ergibt sich auch der Anspruch auf umfassende Information und Unterrichtung.

Verknüpfung der Informationen aus den verschiedenen Gremien

- Insbesondere der Wirtschaftsausschuss hat über den Katalog in § 106 Abs. 3 BetrVG umfassende Fragerechte. Aber auch die anderen Gremien wie KBR, GBR, S-/EBR oder Aufsichtsräte können hilfreiche Informationen liefern.



© IG BCE

§ 96 BetrVG:

- „....Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen...“

Wertung: Häufig sind die Arbeitsplatzbeschreibungen veraltet. Der BR kann folglich nicht genau wissen, welche Anforderungen an den Arbeitsplätzen bestehen, über welche Qualifikationen die Beschäftigten verfügen. Der BR kann vom Arbeitgeber verlangen, den Bildungsbedarf der Beschäftigten im Betrieb zu ermitteln.

Aktuell: **Betriebsrätemodernisierungsgesetz-Entwurf** sieht ergänzend „Vermittlungs“-Einigungsstelle vor:

- „Kommt im Rahmen der Beratung ...eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen...“

§ 97 Abs. 2 BetrVG

- *„Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zu zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“*
- **Wertung:** Der Arbeitgeber muss, wenn er Tätigkeiten verändert, die Arbeitnehmer schulen. Wenn der BR merkt, dass sich schleichend die Anforderungen an Beschäftigte verändern und mit bestehenden Kenntnissen nicht mehr bewältigt werden können, dann kann er Berufsbildungsmaßnahmen einfordern.
- **Beispiel:** Indizien können dabei permanente Überstunden, tatsächliche oder schriftliche Erweiterungen der Stellenbeschreibungen oder zusätzliche Vereinbarungen zu Arbeitsaufgaben sein. Das kann natürlich auch die Umstellung auf ganzheitliche Produktionssysteme sein.

- **Konjunkturelles Kurzarbeitergeld:** wird betrieben, wenn aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines besonderen Ereignisses vorübergehend nicht mehr genug Arbeit für die Beschäftigten vorhanden ist. Es steht grundsätzlich allen Unternehmen offen und wird für bis zu 12 Monate gewährt.

Aktuell durch Beschäftigungssicherungsgesetz und weitere Regelungen: Erweiterung auf 24 Monate, Erhöhung des KuG

- **Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101 SGB III)** = eine Lohnersatzleistung für Bauarbeiter und Gewerke, die im Winter gezahlt wird. Es entspricht vom Zweck her dem früher gezahlten Schlechtwettergeld.
- **Transferkurzarbeitergeld (111 SGB III)** = ein Arbeitsmarktinstrument speziell für Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsplätze durch eine Restrukturierung entfallen, und dient als Übergangshilfe.

Future-Skills-Report ([Chemical trends – Future Skills Report \(future-skills-chemie.de\)](https://future-skills-chemie.de)) ist ein Baustein der Qualifizierungsoffensive Chemie und geht Fragen nach wie:

- Welche Kompetenzen gewinnen für die Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an Bedeutung?
- Welche Fähigkeiten sind gefragt, damit die Branche innovativ und die Arbeitsplätze sicher bleiben?

Bericht basiert auf einer Big-Data-Analyse und stellt den wichtigsten Stakeholdern in der chemisch-pharmazeutischen Industrie eine Vorschau auf mögliche Veränderungen in der „Skill“-Landschaft.

Zukunftsvereinbarungen mit AG : Verabredung zur frühen Einbindung der Mitbestimmungsgremien und zur Beschäftigungssicherung, Qualifizierung

Leitbild Digitalisierung Evonik

Initiative: Zukunft im Gremium diskutieren

**VIELEN DANK
FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT**