

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Betriebsänderungen erkennen

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

„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.“

Betriebsänderung

- Eine Betriebsänderung ist eine Änderung des Betriebs, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft haben kann.
- Es muss sich um eine Maßnahme handeln, durch die die Funktion des Betriebs in außergewöhnlicher Weise geändert wird.
- Maßnahmen der alltäglichen Geschäftsführung sind daher keine Betriebsänderungen.

Betriebsänderung

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Betriebsänderung zu unterrichten und sie mit ihm zu beraten.
- Zwingende Mitbestimmungsrechte entstehen unmittelbar aus der Betriebsänderung noch nicht, die Mitwirkung ist zunächst darauf beschränkt, die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderung: Voraussetzungen

Der Betriebsrat besteht bereits zu dem Zeitpunkt, in dem sich der Unternehmer dazu entschließt, die Betriebsänderung durchzuführen.

- Wenn der Betriebsrat also als Reaktion auf eine angekündigte Betriebsänderung gegründet wird, hat er keine Mitwirkungsmöglichkeiten mehr.
- Im Zweifel muss der Arbeitgeber darlegen, dass er den Entschluss zur Betriebsänderung schon vor der Gründung des Betriebsrats gefasst hat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderung: Voraussetzungen

Im Unternehmen werden in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.

- Entscheidend ist nicht die Größe des Betriebs, sondern die des Unternehmens.
- Maßgeblich ist der Arbeitnehmerbegriff i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG.
- Entscheidend ist nicht die zum Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsänderung beschäftigte Zahl, sondern die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderung: Voraussetzungen

Es können „wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft“ auftreten.

- Es muss zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Betriebsänderung noch nicht feststehen, ob tatsächlich Nachteile auftreten, worin die Nachteile bestehen oder wer davon betroffen ist.
- Ausreichend ist, dass der Eintritt der Nachteile nicht ausgeschlossen erscheint.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Nachteile können Verschlechterungen materieller und immaterieller Art sein, z. B.
 - Verlust des Arbeitsplatzes,
 - Versetzung im Betrieb mit vermindertem Einkommen,
 - verminderte oder erhöhte Qualifikationsanforderungen,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Nachteile können Verschlechterungen materieller und immaterieller Art sein, z. B.
 - Minderung des Einkommens durch Herabstufungen bei geänderter Tätigkeit,
 - Erhöhung der Belastung oder Minderung des Einkommens durch leistungsbezogene Entlohnung,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Nachteile können Verschlechterungen materieller und immaterieller Art sein, z. B.
 - psychische und/oder physische Belastung durch verschlechterte Arbeitsbedingungen wie Lärm, Staub, Hitze, Kälte etc.,
 - psychische und/oder physische Belastungen durch Leistungsverdichtung,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Nachteile können Verschlechterungen materieller und immaterieller Art sein, z. B.
 - längere Anfahrtswege, erhöhte Wegekosten,
 - ungünstigere Arbeitszeiten,
 - Verschlechterung der Sozialeinrichtungen (Kantine, Kindergarten, betriebliche Altersversorgung etc.).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Erhebliche Teile“ der Belegschaft

- Eine Betriebsänderung löst nur dann Beteiligungsrechte aus, wenn die ganze Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sind.
- Das Gesetz lässt offen, was „erhebliche Teile“ der Belegschaft sind.
- Richtschnur: Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG, jedoch mit der Maßgabe, dass mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebes betroffen sein müssen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Erhebliche Teile“ der Belegschaft

- 21 bis 59 Arbeitnehmer: sechs oder mehr Arbeitnehmer.
- 60 bis 250 Arbeitnehmer: mehr als 10% der Arbeitnehmer.
- 251 bis 499 Arbeitnehmer: 26 oder mehr Arbeitnehmer.
- 500 bis 600 Arbeitnehmer: 30 oder mehr Arbeitnehmer.
- Mehr als 600 Arbeitnehmer: 5% der Arbeitnehmer oder mehr.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitnehmer

- Bei der Betriebsgröße ist die Zahl der normalerweise im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen, kurzzeitige Spitzen sind zu vernachlässigen.
- Es gilt der Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG, also zählen Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte etc. in vollem Umfang mit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitnehmer

- Wenn der Nachteil im Verlust des Arbeitsplatzes liegt, sind bei der Ermittlung der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer diejenigen, die ohnehin ausscheiden, z. B. wegen Renteneintritt oder durch Fristablauf, nicht mitzuzählen.
- Ebenso zählen nicht die Arbeitnehmer mit, die verhaltens- oder personenbedingt gekündigt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitnehmer

- Zu berücksichtigen sind aber
 - betriebsbedingte Kündigungen,
 - Aufhebungsverträge und
 - u. U. Kündigungen durch Arbeitnehmer.
- Kündigungen durch Arbeitnehmer sind dann zu berücksichtigen, wenn sie in einem Zusammenhang mit der Betriebsänderung stehen, etwa weil der Arbeitgeber Bedingungen schafft, die einem Arbeitnehmer nahe legen, selbst zu kündigen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Für das Vorliegen einer Betriebsänderung ist nicht erforderlich, dass nur für die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer Nachteile entstehen.
- Nachteile können wie gesehen von ganz unterschiedlicher Art sein.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

„Wesentliche Nachteile“

- Auch für andere Arbeitnehmer können sich Nachteile ergeben, die z. B. daraus resultieren können, dass sie
 - zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen,
 - andere organisatorische Abläufe beachten müssen, die möglicherweise die Arbeitsabläufe beeinträchtigen,
 - andere Arbeitszeiten einhalten müssen etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Geltung für Kleinbetriebe

- In **Betrieben** mit 20 oder weniger Arbeitnehmern ist der § 111 dennoch anzuwenden, wenn das **Unternehmen** mehr als 20 Arbeitnehmer hat.
- Hierzu gibt es noch keine Rechtsprechung, die Literatur nennt Werte von mindestens drei bis sechs betroffene Arbeitnehmern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arten von Betriebsänderungen

- Das BetrVG nennt in § 111 eine Reihe von Beispielen für Betriebsänderungen.
- Wenn einer dieser Fälle vorliegt, handelt es sich in jedem Fall um eine Betriebsänderung, es muss nicht weiter geprüft werden, ob wesentliche Nachteile eintreten können („Fiktionswirkung“ des § 111 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arten von Betriebsänderungen

- Die in § 111 genannten Beispiele sind aber keine abschließende Liste, es kann auch andere Arten von Betriebsänderungen geben.
- Entscheidend ist in dem Fall, ob und welche Nachteile eintreten können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

- Die Stilllegung ist die Einstellung der wirtschaftlichen Betätigung in der Absicht, den bisherigen Betriebszweck für lange Zeit nicht oder gar nicht mehr weiterzuverfolgen.
- „Wesentlicher Betriebsteil“: Wenn die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht und im Betriebsteil mindestens 5% der Belegschaft tätig sind.
- Der Betriebsrat hat gem. § 21 b BetrVG ein Restmandat bis zum Ende des Bestehens des Betriebs.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

- Eine Verlegung ist jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage des Betriebes oder Betriebsteils.
- BAG (AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG): Eine Entfernung von 4,3 km ist ausreichend, um eine Verlegung zu begründen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zusammenschluss mit anderen Betrieben

- Dabei kann es sich um die Eingliederung eines Betriebes in den bestehenden Betriebs handeln.
- Es kann durch den Zusammenschluss auch ein neuer Betrieb entstehen, was z. B. der Fall ist, wenn eine ganz neue Identität des Betriebs entsteht, etwa weil die Produktpalette sich entscheidend ändert.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Spaltung von Betrieben

- Es kann sich um eine unternehmensinterne Aufspaltung handeln, indem z. B. eine neue Leitung für einen Betriebsteil eingerichtet wird, der einen ganz anderen Zweck verfolgt, als der übrige Betrieb.
- Es kann sich auch um einen Betriebsteilübergang gemäß § 613a BGB, also z. B. durch Verkauf eines Betriebsteils an einen Dritten handeln.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- Eine **grundlegende Änderung** liegt vor, wenn sie erhebliche Auswirkungen auf den Betriebsablauf hat bzw. einen „Sprung“ in der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung darstellt.
- Beispielsfall BAG (AP Nr. 32 zu § 111 BetrVG): Grundlegende Änderung des Betriebszwecks, wenn in einem Schlachthof, in dem bisher Rinder und Schweine geschlachtet wurden, künftig nur noch Schweine geschlachtet werden sollen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- Andere Beispiele:
 - Umstellung von 2- auf 3-Schicht-Betrieb;
 - Änderung der Organisation mit der Folge, dass aus einer produktbezogenen Organisation eine geografisch geordnete Organisation wird;
 - Umstellung von Linien- auf Matrixorganisation;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- Andere Beispiele:
 - Umstellung eines Bekleidungsgeschäfts von Herrenmoden auf Damenmoden;
 - Neueinführung von SAP (erforderliche Änderungen der Organisation).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

- Unter „Arbeitsmethode“ ist zu verstehen, wie im Betrieb die menschliche Arbeitskraft und die Technik als Hilfestellung der menschlichen Arbeitskraft zur Erreichung des Betriebszwecks verwertet wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

- „Fertigungsverfahren“ sind die Arbeits- und Produktionsabläufe, wie sie im konkreten Betrieb zur Herstellung der Produkte bzw. zur Erbringung von Dienstleistungen angewandt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

- Beispiele:
 - Einführung eines automatisierten Hochregallagers statt der bisherigen manuellen Lagerführung;
 - Einführung von Scannerkassen statt bisher üblicher manuell zu bedienenden Kassen;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

- Beispiele:
 - Einführung von RFID zur Identifizierung von Waren;
 - Einführung eines vollautomatisierten Produktionsverfahrens;
 - Neueinführung von SAP (erforderliche Umstellungen bei der Arbeit).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Andere Arten von Betriebsänderungen

- Neben den in § 111 BetrVG genannten Fällen sind auch andere Arten von Betriebsänderungen denkbar, z. B.
 - Einsatz neuer Maschinen, die zwar kein neues Fertigungsverfahren darstellen, aber die Arbeitsdichte erhöhen,
 - Anwendung von MTM oder anderen Verfahren zur Optimierung von (ansonsten unveränderten) Arbeitsabläufen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Schleichende“ Betriebsänderung

- Wenn die Betriebsänderung nicht in einem Zug, sondern mehreren „Schüben“ durchgeführt wird, die jede für sich nicht die Voraussetzungen z. B. im Hinblick auf die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer erfüllen, handelt es sich dennoch im Ganzen um eine Betriebsänderung, wenn die Schritte auf **einer einheitlichen** unternehmerischen Entscheidung beruhen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Schleichende“ Betriebsänderung

- Problematisch wird dabei der Nachweis der einheitlichen Änderung.
- Hier ist vor allem der Wirtschaftsausschuss gefordert, Informationen zu liefern und Tendenzen zu beobachten, um ggf. den Nachweis führen zu können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Keine Betriebsänderung

- Ein reiner Betriebsübergang (§ 613a BGB), also z. B. der Verkauf des Betriebs an ein anderes Unternehmen, ist (noch) keine Betriebsänderung.
- Ebenso handelt es sich nicht um eine Betriebsänderung, wenn das Unternehmen den Inhaber wechselt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Keine Betriebsänderung

- Auch die Umwandlung eines Unternehmens, z. B. die Änderung der Rechtsform, ist keine Betriebsänderung.
- In all diesen Fällen ist aber der Wirtschaftsausschuss vom Unternehmer zu unterrichten, damit der prüfen kann, ob möglicherweise Konsequenzen eintreten können, die eine Betriebsänderung bedeuten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Keine Betriebsänderung

- Als Folgen eines Betriebsübergangs oder einer Umwandlung können Betriebsänderungen entstehen.
- Wenn z. B. der neue Besitzer einen Betriebsteil verlagert oder in einen Betrieb in seinem bisherigen Unternehmen integriert, handelt es sich um eine Betriebsänderung, die in Folge des Übergangs eintritt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

- Eine Betriebsänderung löst eine Beratungspflicht aus, sie ist aber selbst nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Die unternehmerische Entscheidung, die der Betriebsänderung zugrunde liegt, entzieht sich der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

- Grundsätzlich liegt es im Direktionsrecht des Arbeitgebers, seinen Betrieb, sein Unternehmen und seinen Konzern so zu organisieren, wie er es für angebracht hält.
- Der Betriebsrat kann Mitbestimmungsrechte nur hinsichtlich der Folgen für die Arbeitnehmer ausüben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

- Eine (allerdings in mancher Hinsicht eingeschränkte) Form der zwingenden Mitbestimmung sind die in §§ 112 BetrVG vorgesehenen Verfahrensweisen:
 - Interessenausgleich und
 - Sozialplan.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

- Bei der Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat versuchen,
 - Alternativen zur Betriebsänderung zu entwickeln und vorzuschlagen oder
 - Härten für die Arbeitnehmer weitgehend zu vermeiden oder abzufedern,
 - die Betriebsänderung so teuer werden zu lassen, dass sie für den Arbeitgeber unattraktiv wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen von der Sozialplanpflicht (§ 112a BetrVG)

- Unter bestimmten Bedingungen gelten die Beschränkungen des § 112a BetrVG, nach denen ein Sozialplan nicht erzwungen werden kann:
 - wenn die Betriebsänderung ausschließlich in einem Personalabbau besteht und bestimmte Mindestzahlen von betroffenen Arbeitnehmern unterschritten werden (Abs. 1);
 - in den ersten vier Jahren nach Neugründung eines Unternehmens (Abs. 2).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

- Mindestzahlen:
 - Betrieb mit 21 bis 30 Arbeitnehmern: mindestens 6 Arbeitnehmer;
 - Betrieb mit 31 bis 59 Arbeitnehmern: 20% der Arbeitnehmer;
 - Betrieb mit 60 bis 249 Arbeitnehmern: 20% **oder** mindestens 37 Arbeitnehmer;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

- Mindestzahlen:
 - Betrieb mit 250 bis 499 Arbeitnehmern: 15% **oder** mindestens 60 Arbeitnehmer;
 - Betrieb mit 500 oder bis 600 Arbeitnehmern: mindestens 60 Arbeitnehmer;
 - Betrieb mit mehr als 600 Arbeitnehmern: 10% der Arbeitnehmer.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

- Selbst wenn scheinbar nur ein Personalabbau eintritt, kann dennoch eine Betriebsänderung vorliegen, wenn mit dem Personalabbau z. B.
 - erhebliche Änderungen der Organisation oder Methoden,
 - eine Übertragung oder ein Abbau von Betriebsmitteln,
 - die Schließung eines Betriebsteils oder
 - andere Nachteile für andere Arbeitnehmer einhergehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Neu gegründete Unternehmen (§ 112a Abs. 2 BetrVG)

- Maßgeblich ist das Datum der Anzeige der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beim Finanzamt.
- Ausgenommen sind Neugründungen im Rahmen von Umstrukturierungen bestehender Unternehmen oder Konzerne – die Vorschrift greift also nur bei vollkommen neu gegründeten Unternehmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Wichtig ist, möglichst schnell die Frage zu klären, welches Gremium für die Behandlung der Betriebsänderung zuständig ist:
 - der örtliche Betriebsrat,
 - der Gesamtbetriebsrat oder
 - der Konzernbetriebsrat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Grundsätzlich ist der örtliche Betriebsrat zuständig.
- Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig (§ 50 Abs. 1 BetrVG) bei einer Betriebsänderung,
 - die **mehrere Betriebe** betrifft
 - **und** die **nicht** durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden **können**.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Der Konzernbetriebsrat ist nur zuständig (§ 58 Abs. 1 BetrVG) bei einer Betriebsänderung,
 - die **mehrere oder alle Konzernunternehmen** betrifft
 - **und** notwendigerweise für die betroffenen Konzernunternehmen **einheitlich** behandelt werden **muss**.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Der Gesamtbetriebsrat ist den örtlichen Betriebsräten nicht übergeordnet, also nicht zur Weisung befugt. (§ 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Der Konzernbetriebsrat ist weder den Gesamt- noch den örtlichen Betriebsräten übergeordnet (§ 58 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- GBR oder KBR können die Zuständigkeit nicht einfach „an sich ziehen“.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Auch wenn der Arbeitgeber lieber mit den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat verhandeln möchte, muss er sich an die gesetzliche Zuständigkeit halten.
- Eine Vereinbarung, die von einem nichtzuständigen Gremium abgeschlossen wird, ist nichtig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zuständigkeiten bei einer Betriebsänderung

- Allerdings kann die Zuständigkeit vom eigentlich originär zuständigen Gremium an den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat delegiert werden (§ 50 Abs. 2 bzw. § 58 Abs. 2 BetrVG).
- Dazu ist ein Beschluss notwendig, der mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des originär zuständigen Gremiums gefasst wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Informations- und Beratungspflichten des Arbeitgebers

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

„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.**“

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alle Informationen geben, die zu einer Beurteilung der Betriebsänderung und ihrer Folgen erforderlich sind.
- Dazu muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch die Informationen und Überlegungen mitteilen, die er zur Grundlage seiner Planung gemacht hat.

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Der Arbeitgeber darf die Beratung nicht mit der Begründung verweigern,
 - dass die Zahl der Arbeitnehmer voraussichtlich die erforderliche Mindestzahl nicht erreicht oder
 - dass er keine Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer sieht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Allein die Gefahr, dass Nachteile entstehen und die Möglichkeit, dass voraussichtlich die erforderliche Zahl von Arbeitnehmern erreicht wird (ggf. in mehreren Schüben), begründet eine Informations- und Beratungspflicht.
- Gegenüber dem Wirtschaftsausschuss bestehen weitere Informationspflichten – dazu später mehr.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Der Betriebsrat hat einen umfassenden Informationsanspruch, im Zweifel sind ihm eher mehr als weniger Informationen zu geben.
- Welche Informationen das im Einzelnen sind, entscheidet nicht der Arbeitgeber.
- Die Informationen dienen auch dazu, dass der Betriebsrat prüft, ob und in welcher Weise er überhaupt zuständig ist – diese Prüfung obliegt nicht dem Arbeitgeber.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Die Informationspflichten umfassen u. a. folgende Punkte:
 - Welche Maßnahmen sind geplant?
 - Zu welchem Zeitpunkt sollen die Maßnahmen durchgeführt werden?
 - Wie wirken sich die Maßnahmen auf die Arbeitnehmer aus?
 - Welchen Arbeitnehmern drohen welche Nachteile?
 - Welche anderen Folgen treten für die Belegschaft ein?



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Die Informationspflichten umfassen u. a. folgende Punkte:
 - Warum plant der Arbeitgeber die Betriebsänderung?
 - Worin besteht der Nutzen für das Unternehmen und den Betrieb?
 - Welche wirtschaftlichen Folgen treten für den Betrieb ein?
 - Welche alternative Möglichkeiten hat er erwogen und welche Ergebnisse sind dabei entstanden?



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Welche Informationen benötigt werden, hängt natürlich jeweils von der Art der Betriebsänderung ab.
 - Bei Verlagerungen geht es meistens um das „Warum“, „Wohin“ und „Wie“;
 - bei Massenentlassungen um das „Warum“, „Wer“ und „Wie“;
 - bei neuen Verfahren um das „Warum“, „Was“, „Wie“, „Welche Folgen“ etc.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Der Betriebsrat sollte sich aber nicht allein mit den Daten des Arbeitgebers zufrieden geben, sondern sie kritisch hinterfragen, ggf. auch selbst prüfen.
- Dabei sollte der Betriebsrat sich besonders Gedanken über die Informationen machen, die ihm vom Arbeitgeber **nicht** gegeben werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationspflichten bei Betriebsänderungen

- Arbeitgeber verschweigen z. B. gern
 - wirtschaftliche Hintergründe, Kennzahlen, Formeln, nach denen Berechnungen angestellt wurden etc.;
 - Risiken und potentielle Nachteile, die bei der Planung der Betriebsänderung festgestellt wurden;
 - die tatsächlichen Kosten der Betriebsänderung;
 - langfristige Ziele und Strategien, die das Unternehmen oder der Konzern verfolgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- Insbesondere wirtschaftliche Überlegungen des Arbeitgebers sind von Bedeutung, da eine Betriebsänderung in der Regel wirtschaftlich motiviert ist.
- Es sind also vor allem Zahlen im Sinne von „Situation vorher“, „Situation nachher“ unter Berücksichtigung der Kosten der Betriebsänderung wichtig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- Ausgangspunkt des Arbeitgebers für die Planung einer Betriebsänderung ist in aller Regel, dass er sich davon einen wirtschaftlichen Vorteil verspricht.
- Diesen wirtschaftlichen Aspekt sollte der Betriebsrat – bei allem berechtigtem Engagement – nicht aus den Augen verlieren, denn wirtschaftlichen Argumenten gegenüber ist ein Unternehmer normalerweise aufgeschlossen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- Daher sollte auch der Betriebsrat an dieser Stelle ansetzen und möglichst umfangreiche Informationen anfordern über
 - die wirtschaftliche Situation,
 - den Nutzen, den der Arbeitgeber sich von der Maßnahme verspricht,
 - die Kosten, die die Maßnahme verursacht etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte die Angaben, die der Arbeitgeber macht, nicht unwidersprochen hinnehmen und „für wahr“ halten.
- Nicht selten
 - „rechnen sich“ Arbeitgeber die Zahlen „schön“,
 - vernachlässigen sie Aspekte, die von Bedeutung sind,
 - rechnen sie zu kurzfristig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- 97% aller Insolvenzen in Deutschland gehen auf unternehmerische Fehlentscheidungen zurück (Zahl des DIHT).
- Arbeitgeber machen Fehler.
- Der Betriebsrat sollte Zahlen und Informationen vom Arbeitgeber daher sehr kritisch prüfen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Argumentation des Betriebsrats

- Ein Betriebsrat sollte sich argumentativ stärken und gut vorbereitet in Gespräche über Betriebsänderungen gehen.
- Dabei ist es ratsam, das Augenmerk auf mögliche Risiken, Gefahren und Nachteile der Betriebsänderung zu legen.
- Es empfiehlt sich, die Argumente zu überprüfen und gut begründen zu können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiel: Outsourcing als Betriebsänderung

- Der **Arbeitgeber** wird eine Fülle von Gründen angeben, warum z. B. ein Outsourcing von bestimmten Leistungen wirtschaftlich sinnvoll ist:
 - Das Unternehmen kann sich auf das Kerngeschäft konzentrieren,
 - dadurch werden Einsparpotentiale erschlossen,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiel: Outsourcing als Betriebsänderung

- Der **Arbeitgeber** wird eine Fülle von Gründen angeben, warum z. B. ein Outsourcing von bestimmten Leistungen wirtschaftlich sinnvoll ist:
 - das Unternehmen wird flexibler,
 - durch Verlagerung an günstigere Standorte werden Kosten eingespart etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Risiken und Gefahren – Gegenargumente zum Outsourcing

- Dem Unternehmen gehen z. B. bei der Entwicklung, Konstruktion oder Fertigung wesentliche Kompetenzen verloren, die einen Wettbewerbsvorteil darstellen können.
- Es besteht die Gefahr, dass Know-How an (ggf. zukünftige) Wettbewerber übergeht (siehe Fertigungsbetriebe für Unterhaltungselektronik oder Notebooks in Fernost).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Risiken und Gefahren – Gegenargumente zum Outsourcing

- Die Praxis hat gezeigt, dass nicht immer gewährleistet ist, dass die Ansprüche, z. B. hinsichtlich der Qualität, Flexibilität etc., vom externen Dienstleister erfüllt werden können.
- Der Auftraggeber verliert die Kontrolle, z. B. über die Qualität und über Termine.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Risiken und Gefahren – Gegenargumente zum Outsourcing

- Wichtige informelle Kontakte (Entwickler und Fertiger plaudern bei der Mittagspause in der Kantine und haben eine Idee, wie etwas besser gemacht werden kann) finden nicht mehr statt.
- Das Unternehmen gerät in Abhängigkeiten von den Dienstleistern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Risiken und Gefahren – Gegenargumente zum Outsourcing

- Wenn alle alles von den gleichen oder vergleichbaren Dienstleistern machen lassen, wird alles gleich gemacht: Dann kann man auch nicht besser sein als der Wettbewerb.
- Häufig werden kurzfristige Kostenvorteile überbewertet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Risiken und Gefahren – Gegenargumente zum Outsourcing

- Bei Kostenvergleichen werden oft Äpfel mit Birnen verglichen:
 - Folgekosten (z. B. für Nachbesserungen bei schlechter Qualität),
 - Nebenkosten (z. B. Transport) und
 - informelle Kosten (z. B. für erhöhten Kommunikationsaufwand)werden übersehen.
- Nicht zuletzt wird häufig schlicht falsch gerechnet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - Gesellschaftsrechtliche Unterlagen (z. B. Handelsregisterauszüge, Gesellschaftsverträge, Gewinnabführungs- und Beherrschungsverträge);

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - Unterlagen zum Jahresabschluss (z. B. Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang mit Lagebericht und Erläuterungen, Bericht des Wirtschaftsprüfers, Berichte an die Gesellschafter etc.);

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - ggf. Unterlagen über die Umwandlung (z. B. Eröffnungsbilanz, Insolvenzbilanz, Teilungsbilanz etc.);
 - aktuelle Ist-Zahlen (z. B. Auftragsbestände, Lagerbestände, Kontenstände, Kreditlinien, Vermögensbestand, Anlagevermögen etc.);

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - interne Betriebsergebnisrechnungen (z. B. Betriebswirtschaftliche Auswertung, Deckungsbeitragsrechnung, kurzfristige Erfolgsrechnung etc.);

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - Marktanalysen und Marktdaten (z. B. Analyse der Absatzmärkte, Preiserwartungen, Nachfrageerwartung, Konkurrenzanalysen, Analyse der Beschaffungsmärkte);

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - interne Planungsunterlagen (z. B. Umsatz- und Absatzpläne, Budgets und Kostenpläne, Investitionsplanung, Liquiditätsplanung etc.);
 - Aufstellungen über den Einsatz von Fremdfirmen und die Fremdvergabe von Aufträgen;

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich wirtschaftlicher Fragen folgende Informationen anfordern:
 - Berechnungen und Analysen über die Betriebsänderung selbst, z. B.
 - Berechnungen über den wirtschaftlichen Nutzen,
 - Berechnungen über langfristige Folgen der Änderung,
 - Vorher-Nachher-Berechnungen,
 - Analysen über die Auswirkungen auf dem Markt,
 - Analysen über die Auswirkungen auf die Abläufe, die Arbeitsverfahren etc.

Wirtschaftliche Fragen

- Der Betriebsrat sollte Vorgaben und Behauptungen nicht einfach hinnehmen, sondern überprüfen (z. B. die Glaubwürdigkeit von Kostenprognosen etc.).
- Er sollte Berechnungen des Arbeitgebers sorgfältig nachrechnen.
- Ggf. sollte er selbst aktiv werden, um Informationen von außerhalb zu beschaffen.

Folgen für die Arbeitnehmer

- Für den Betriebsrat sind natürlich insbesondere die möglichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die Beschäftigung wichtig.
- Daher sollte er besonders darüber Informationen anfordern und diese Informationen kritisch überprüfen.
- Informationsansprüche ergeben sich in diesem Zusammenhang auch aus § 92 BetrVG.

Folgen für die Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich der Folgen für die Arbeitnehmer folgende Informationen anfordern:
 - aktuelle Stellenpläne;
 - aktuelle Personalkosten;
 - Lohn- und Gehaltslisten;
 - Verrechnungssätze für Personal- und andere Kosten;
 - Stellenbeschreibungen, Stellenprofile;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen für die Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich der Folgen für die Arbeitnehmer folgende Informationen anfordern:
 - Unterlagen zur Personalbedarfsrechnung (z. B. Normzeiten, Zeit- und Mengenstatistiken, Prognosen etc.);
 - Übersichten über unbesetzte Stellen im Betrieb, Unternehmen und Konzern;
 - Überstundenlisten;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen für die Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich der Folgen für die Arbeitnehmer folgende Informationen anfordern:
 - Fehlzeitenlisten;
 - Statistiken über die Fluktuation von Arbeitnehmern;
 - Einsatz von Fremdfirmen und Leiharbeitnehmern etc.;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen für die Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat sollte hinsichtlich der Folgen für die Arbeitnehmer folgende Informationen anfordern:
 - Beschreibung der Auswirkungen auf z. B.
 - Beschäftigung,
 - Einkommen,
 - Qualifikation und Qualifizierungsbedarf,
 - Arbeitsbedingungen etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung zu informieren.
- Das schließt Informationen nicht nur über die geplante Betriebsänderung, sondern auch über die darüber hinaus gehende Personalplanung ein.
- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihm darlegt, wie sich die Beschäftigung in näherer und weiterer Zukunft voraussichtlich entwickeln wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Die Informationen müssen konkret, plausibel und tragfähig sein.
- Wenn der Arbeitgeber behauptet, er könne den zukünftigen Personalbedarf noch nicht absehen, ist der Sinn der Betriebsänderung fraglich, da der Arbeitgeber offenbar nicht in der Lage ist, die zukünftige Entwicklung abzuschätzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Konkrete Informationsansprüche aus § 92 sind z. B.:
 - Stellenpläne, Stellenbeschreibungen,
 - tatsächlicher und möglicher Umfang von Teilzeitarbeit, Job-Sharing und anderen Formen der Flexibilisierung,
 - voraussichtlicher mittel- und langfristiger Personalbedarf,
 - vorgesehener Einsatz von Leiharbeitnehmern,
 - vorgesehene Fremdvergabe von Aufträgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Die Informationen sollte der Betriebsrat mit dem Wirtschaftsausschuss abstimmen, der weitere Auskünfte verlangen kann, z. B. über
 - geplante Investitionen,
 - die Produktions- und Absatzplanung,
 - die mittel- und langfristige Finanzplanung etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Technische Aspekte und Fragen des Verfahrens

- Natürlich braucht der Betriebsrat auch Informationen über die Durchführung der Betriebsänderung selbst.
- Gerade bei den Verfahrensweisen kann er oft noch Änderungen durchsetzen oder Möglichkeiten erkennen, um Nachteile für die Arbeitnehmer zu vermeiden oder wenigstens zu mindern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Technische Aspekte und Fragen des Verfahrens

- Hinsichtlich der Durchführung der Betriebsänderung sollte der Betriebsrat folgende Informationen anfordern:
 - Ausführliche Beschreibung der geplanten Maßnahme, z. B.
 - Ablauf-, Projekt- und Zeitpläne;
 - Organigramme;
 - technische Beschreibungen und Unterlagen;
 - Pflichten- und Lastenhefte;
 - Lagepläne und Pläne von Grundstücken und Gebäuden etc.;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Technische Aspekte und Fragen des Verfahrens

- Hinsichtlich der Durchführung der Betriebsänderung sollte der Betriebsrat folgende Informationen anfordern:
 - Beschreibung der vom Arbeitgeber geprüften alternativen Optionen;
 - Begründungen dafür, warum die alternativen Optionen nicht realisiert werden sollen;
 - Erteilte Aufträge an externe Unternehmensberater (incl. Vorlage der Verträge);
 - Zwischen- und Abschlussberichte der externen Berater;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Technische Aspekte und Fragen des Verfahrens

- Hinsichtlich der Durchführung der Betriebsänderung sollte der Betriebsrat folgende Informationen anfordern:
 - Verträge, z. B.
 - mit Zulieferern,
 - mit Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben,
 - mit Leistungserbringern bei Fremdvergabe,
 - mit anderen Konzernunternehmen,
 - Miet-, Pacht- und Leasingverträge etc.;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Technische Aspekte und Fragen des Verfahrens

- Hinsichtlich der Durchführung der Betriebsänderung sollte der Betriebsrat folgende Informationen anfordern:
 - Planungen über die Umsetzung der Maßnahme;
 - geplante Urlaubssperren, Mehrarbeit etc.;
 - Auswirkungen auf den Betriebsablauf;
 - Auswirkungen auf andere Bereiche des Betriebs/Unternehmens/Konzerns etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zeitpunkt der Unterrichtung

- Der Betriebsrat muss bereits über die Planung der Betriebsänderung unterrichtet werden.
- Eine Information ist dann rechtzeitig, wenn noch nicht mit der Umsetzung einer Maßnahme begonnen wurde.
- Auch wenn noch nicht alle Bedingungen und Folgen feststehen, muss der Betriebsrat informiert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rechtzeitigkeit

- **Rechtzeitig** bedeutet, dass die Information so rechtzeitig erfolgt, dass der Betriebsrat seine Aufgaben noch wirkungsvoll wahrnehmen kann.
- Das bedeutet, dass der Betriebsrat die Möglichkeit haben muss,
 - sich zu informieren,
 - sich eine Meinung zu bilden und
 - dann seine Aufgaben wahrzunehmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rechtzeitigkeit

- Der Arbeitgeber darf Informationen nicht mit der Begründung, dass Entscheidungen noch gar nicht (endgültig) gefallen seien, zurückhalten.
- Mitwirkung und Mitbestimmung bedeuten Einflussnahme: Der Betriebsrat ist gerade am Entscheidungsprozess zu beteiligen und benötigt daher Informationen, sobald sie verfügbar sind, und der Arbeitgeber Maßnahmen auch nur vorbereitend plant.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rechtzeitigkeit

- Im § 111 BetrVG ist ausdrücklich von „Planung“ als Zeitpunkt, zu dem der Betriebsrat zu informieren ist, die Rede.
- „Planung“ beginnt, sobald ein konkretes Ziel bestimmt wird.
- Der Betriebsrat muss also informiert werden, sobald der Arbeitgeber ein Ziel bestimmt hat und beginnt, erste Vorbereitungen zu treffen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rechtzeitigkeit

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat von sich aus informieren.
- Er kann sich nicht darauf berufen, dass der Betriebsrat keine Informationen angefordert habe.
- Er kann sich auch nicht darauf berufen, dass er nicht wusste, dass er den Betriebsrat zu informieren hat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen fehlerhafter Unterrichtung

- Wenn der Arbeitgeber gegen seine Informationspflicht verstößt, verstößt er damit gegen seine Pflichten aus dem BetrVG, was dem Betriebsrat erlaubt, beim Arbeitsgericht zu beantragen, dem Arbeitgeber aufzuerlegen, ihm die erforderlichen Informationen zu geben (§ 23 Abs. 3 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen fehlerhafter Unterrichtung

- Im übrigen verstößt der Arbeitgeber damit gegen seine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG).
- § 121 Abs. 1 BetrVG bestimmt eine entgegen § 111 BetrVG nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllte Auskunftspflicht als Ordnungswidrigkeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen fehlerhafter Unterrichtung

- Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 € geahndet werden (§ 112 Abs. 2 BetrVG).
- Über das Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit und die Geldbuße wird auf Anzeige des Betriebsrats von der zuständigen Behörde entschieden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen fehlerhafter Unterrichtung

- Ebenso handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat entgegen der Pflicht aus § 92 BetrVG nicht, verspätet, falsch oder nicht umfassend über die Personalplanung informiert.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen fehlerhafter Unterrichtung

- Besonders der Wirtschaftsausschuss sollte verfolgen, ob die Information zutreffend ist oder sich später wesentliche Abweichungen zeigen, die möglicherweise vorhersehbar waren.
- Eine unkorrekte Information des Wirtschaftsausschusses (§ 106 BetrVG) ist übrigens auch eine Ordnungswidrigkeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auskunftspersonen

- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat bei Bedarf kompetente innerbetriebliche Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).
- Wenn es möglich ist, muss er dabei die Wünsche des Betriebsrats berücksichtigen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auskunftspersonen

- Die Auskunftspersonen haben keine Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Betriebsrat.
- Sie genießen im Hinblick auf die Informationen und Auskünfte, die sie dem Betriebsrat geben, den Schutz des § 78 BetrVG.
- Dies gilt aber nur für Auskunftspersonen, die der Arbeitgeber benennt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Wenn dies erforderlich ist, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch externe Sachverständige hinzuziehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Dafür ist Voraussetzung,
 - dass die erforderlichen Kenntnisse im Gremium nicht vorhanden sind,
 - dass eine kompetente Auskunftsperson, der der Betriebsrat vertraut, im Betrieb oder Unternehmen nicht zur Verfügung steht und
 - dass der Betriebsrat sich mit dem Arbeitgeber über die Person, den Zeitpunkt und Zeitrahmen und die Kosten einigt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Der Betriebsrat darf den Sachverständigen nicht eigenmächtig bestellen, sondern muss zuvor eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeiführen.
- Der Arbeitgeber muss die Kosten für den Sachverständigen übernehmen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht verweigern, nur um den Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu behindern.
- Wenn ein Sachverständiger erforderlich ist, muss der Arbeitgeber seiner Bestellung zustimmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Verweigert er ohne ausreichenden Grund seine Zustimmung, kann der Betriebsrat die Zustimmung gem. § 23 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitsgericht ersetzen lassen, weil der Arbeitgeber damit gegen seine Pflichten aus § 80 Abs. 3 und § 2 Abs. 1 BetrVG verstößt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sachverständige(r)

- In Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat einen Sachverständigen als Berater hinzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG).
- Im Unterschied zu den Vorschriften des § 80 Abs. 3 BetrVG müssen dabei die Voraussetzungen nicht erfüllt sein, insbesondere ist eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Strategie vieler Arbeitgeber

- Typische Strategien vieler Arbeitgeber bei Betriebsänderungen sind:
 - Sie spielen den Vorgang hinunter, bestreiten, dass es sich überhaupt um eine Betriebsänderung handelt.
 - Sie führen die Änderung „scheibchenweise“ durch und hoffen, dadurch die Beteiligung des Betriebsrats zu vermeiden.
 - Sie schaffen vollendete Tatsachen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Strategie vieler Arbeitgeber

- Typische Strategien vieler Arbeitgeber bei Betriebsänderungen sind:
 - Sie unterrichten den Betriebsrat erst kurz vor der Durchführung der Betriebsänderung, so dass er seine Beteiligungsrechte nicht mehr umfassend und in Ruhe wahrnehmen kann.
 - Sie geben nur stückchenweise Informationen heraus, Informieren unvollständig und u. U. sogar falsch.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Strategie vieler Arbeitgeber

- Typische Strategien vieler Arbeitgeber bei Betriebsänderungen sind:
 - Sie beschönigen die Folgen für die Arbeitnehmer.
 - Sie stellen die Notwendigkeit der Betriebsänderung als unabdingbar, nicht verhandelbar dar.
 - Sie drohen mit noch schlimmeren Konsequenzen für die Arbeitnehmer, wenn diese Betriebsänderung nicht durchgeführt wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Strategie vieler Arbeitgeber

- Typische Strategien vieler Arbeitgeber bei Betriebsänderungen sind:
 - Sie bezichtigen den Betriebsrat insbesondere gegenüber der Belegschaft der Verzögerung und schieben ihm die Verantwortung für vom Arbeitgeber angedrohte Konsequenzen zu.
 - Sie verschansen sich hinter Entscheidungen übergeordneter Stellen, z. B. der Konzernmutter oder der Gesellschafter.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ziele des Betriebsrats

- Der Betriebsrat sollte sich von dieser Taktik nicht beeindrucken lassen.
- Er sollte darauf bestehen,
 - vollständig und korrekt informiert zu werden,
 - seine Beteiligungsrechte wirkungsvoll wahrzunehmen,
 - die Betriebsänderung erst dann durchzuführen, wenn alle Fragen geklärt sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ziele des Betriebsrats

- Der Betriebsrat sollte der Belegschaft durch eine offensive Öffentlichkeitsarbeit deutlich machen, dass er in ihrem Interesse handelt.
- Er sollte in Ruhe Alternativen, Handlungsoptionen, eine eigene Position und Verhandlungsstrategien entwickeln.
- Dabei sollte er die Position und Informationen des Arbeitgebers konsequent in Frage stellen.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Ziele des Betriebsrats

- Wenn nötig, sollte der Betriebsrat durchsetzen, dass seine Beteiligungsrechte gewahrt bleiben:
 - ggf. und wenn möglich einstweilige Verfügung, um die Betriebsänderung zu stoppen;
 - Ordnungswidrigkeitsverfahren, wenn Informationen verspätet, falsch, unvollständig oder gar nicht erfolgen;
 - Einigungsstelle.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Ziele des Betriebsrats

- Zentrale Fragen, die der Betriebsrat berücksichtigen sollte, sind:
 - Ist die Betriebsänderung wirklich erforderlich?
 - Unter welchen Bedingungen soll die Betriebsänderung durchgeführt werden?
 - Gibt es alternative Optionen?
 - Können die Bedingungen für die Arbeitnehmer verbessert werden?



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Die Rolle des Wirtschaftsausschusses

Funktion des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss berät den Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat.
- Er hat keine eigene Entscheidungskompetenz, sondern ist ein Hilfsorgan.

Funktion des Wirtschaftsausschusses

- Er dient als „Katalysator“ zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat:
 - Er fordert Informationen bei der Unternehmensleitung an;
 - Er bewertet, analysiert und interpretiert die Informationen;
 - Er unterrichtet den Betriebsrat und erläutert ihm die Informationen.

Funktion des Wirtschaftsausschusses

- Da der Wirtschaftsausschuss über eine Fülle von Informationen verfügt, sollte er in der Lage sein, den Betriebsrat wirkungsvoll zu unterstützen.
- Dazu sollte der Betriebsrat den Wirtschaftsausschuss aber auch richtig instruieren und einsetzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Funktion des Wirtschaftsausschusses

- Von Vorteil ist, dass der Wirtschaftsausschuss
 - auch Informationen aus der Vergangenheit kennt,
 - vom Arbeitgeber umfassender informiert werden muss als der Betriebsrat,
 - auch Zusammenhänge kennt, die dem (Einzel-)Betriebsrat möglicherweise nicht bekannt sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Informationspflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss den Wirtschaftsausschuss über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten umfassend informieren (§ 106 Abs. 3 BetrVG).
- Dazu gehören auch Sachverhalte, die denen des § 111 BetrVG entsprechen (§ 106 Abs. 3 Nr. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Informationspflichten des Arbeitgebers

- Hervorzuheben ist dabei, dass der Wirtschaftsausschuss auch dann zu informieren ist, wenn die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG nicht erfüllt sind, also auch
 - wenn (noch) keine Nachteile für Arbeitnehmer zu erwarten sind und
 - wenn (noch) nicht erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Informationspflichten des Arbeitgebers

- Das ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber die „Salamitaktik“ einschlägt, also mehrere scheinbar voneinander unabhängige Änderungen durchführt, die jede für sich noch keine Betriebsänderung darstellt.
- Der Wirtschaftsausschuss sollte in der Lage sein, die Zusammenhänge zwischen diesen Maßnahmen zu erkennen und den Betriebsrat rechtzeitig zu alarmieren.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- Daher ist der Wirtschaftsausschuss besonders gefordert, wenn es um das frühzeitige Erkennen von drohenden Betriebsänderungen geht.
- Er sollte sich nicht darauf beschränken, Informationen nur einzusammeln und an den Betriebsrat weiterzugeben.
- Vielmehr sollte der Wirtschaftsausschuss versuchen, Zusammenhänge zu erkennen und Indizien für zu erwartende Änderungen wahrzunehmen.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebsänderungen aus der Sicht des Unternehmens

- Das Unternehmen führt Änderungen nicht zum Vergnügen durch, sondern will damit etwas bezwecken.
- Ziel ist natürlich, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens bzw. Konzerns (nicht notwendigerweise des Betriebs oder Unternehmens im Konzern!) zu verbessern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen aus der Sicht des Unternehmens

- Dabei wird das Unternehmen stets versuchen, Tendenzen und Probleme rechtzeitig zu erkennen und möglichst früh Anpassungsmaßnahmen durchzuführen, um ernsthafte Schwierigkeiten zu vermeiden oder die Ertragslage zu verbessern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss sollte daher folgende Fragen immer vor Augen haben:
 - Welche wirtschaftlichen Probleme bestehen im Betrieb bzw. Unternehmen?
 - Welche Entwicklungen wirtschaftlicher oder technischer Natur sind auf dem Markt, in der Branche oder im Betrieb bzw. Unternehmen zu erwarten?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss sollte daher folgende Fragen immer vor Augen haben:
 - Welche Auswirkungen können die Entwicklungen auf dem Markt bzw. in der Branche auf den Betrieb bzw. das Unternehmen haben?
 - Welche Maßnahmen des Arbeitgebers sind vorstellbar?

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- Daher sollte der Wirtschaftsausschuss
 - regelmäßig Sitzungen durchführen,
 - Informationen des Arbeitgebers regelmäßig und konsequent einfordern,
 - dafür sorgen, dass seine Mitglieder kompetent sind und bleiben und
 - einen Kennzahlenbogen entwickeln, mit dessen Hilfe er regelmäßig die Entwicklung wichtiger Zahlen verfolgt.

Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat

- Der Betriebsrat kann dem Wirtschaftsausschuss Aufträge geben.
- Insbesondere kann er den Wirtschaftsausschuss damit beauftragen, die vom Arbeitgeber vorgelegten Informationen kritisch zu prüfen.
- Der Wirtschaftsausschuss sollte dabei auch Widersprüche, z. B. zu früheren Angaben des Arbeitgebers, suchen.

Informationsquellen für den Wirtschaftsausschuss

- Der Wirtschaftsausschuss sollte prüfen, ob die Angaben, die der Arbeitgeber zur Begründung der Betriebsänderung macht, korrekt sind:
 - Sind die genannten Zahlen korrekt?
 - Wie ist die Situation in anderen Betrieben des Unternehmens?
 - Werden die Folgen der Änderung korrekt berechnet und dargestellt?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationsquellen für den Wirtschaftsausschuss

- Der Wirtschaftsausschuss sollte prüfen, ob die Angaben, die der Arbeitgeber zur Begründung der Betriebsänderung macht, korrekt sind:
 - Stimmt die Begründung mit der wirtschaftlichen Lage (GuV, BWA, monatliche Erfolgsrechnung) überein?
 - Widersprechen die Aussagen der Investitions-, Kapazitäts-, Produktions-, oder Absatzplanung?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationsquellen für den Wirtschaftsausschuss

- Der Wirtschaftsausschuss sollte prüfen, ob die Angaben, die der Arbeitgeber zur Begründung der Betriebsänderung macht, korrekt sind:
 - Gibt es stille Reserven, die die Situation schlechter aussehen lassen, als sie ist?
 - Wie war z. B. die Entwicklung der Personalintensität bzw. Personalkostenquote in den letzten Jahren?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Vorfeld von Betriebsänderungen

Früherkennung, Vorschläge zur
Beschäftigungssicherung,
Öffentlichkeitsarbeit

Früherkennung einer Betriebsänderung

- Der Betriebsrat und der Wirtschaftsausschuss sollten immer auf Anzeichen für Betriebsänderungen achten:
 - Gibt es Probleme, insbesondere grundsätzlicher Natur?
 - Was sehen Investitionspläne vor?
 - Gibt es verdächtige Aktivitäten, z. B. Erfassung von Daten im ganzen Betrieb, Berufung einer Unternehmensberatung, Vorbereitung von Baumaßnahmen etc.?

Entwicklung von Vorschlägen

- Der Betriebsrat sollte, wenn er Anzeichen für bevorstehende Betriebsänderungen feststellt, Möglichkeiten und eine Handlungsstrategie entwickeln.
- Er sollte nicht warten, bis der Arbeitgeber auf ihn zugeht, sondern sich vorab selbst Informationen verschaffen, Gedanken machen etc.

Vorschläge zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

- Der Betriebsrat kann jederzeit – und unabhängig von einer Betriebsänderung – Vorschläge entwickeln, die zur Sicherung der Beschäftigung dienen.
- Diese Vorschläge können in alle Richtungen gehen und alle denkbaren Möglichkeiten umfassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vorschläge zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss die Vorschläge mit dem Betriebsrat beraten und darf sie nicht einfach abtun.
- Wenn er die Vorschläge für ungeeignet hält, muss er das dem Betriebsrat gegenüber darlegen und begründen.
- Hat der Betrieb mehr als 100 Arbeitnehmer, muss die Begründung schriftlich erfolgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vorschläge zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

- Der Betriebsrat sollte sich mit dem Wirtschaftsausschuss abstimmen, um zu prüfen, ob die ablehnende Begründung Widersprüche enthält, z. B.
 - gegenüber der Finanz-, Investitions-, Produktions- oder Absatzplanung,
 - gegenüber der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage,
 - im Hinblick auf die tatsächliche Kostensituation etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Personalabbau

- Handelt es sich um vorübergehende Probleme der Unterauslastung, sind folgende Maßnahmen zur Überbrückung denkbar:
 - Erweiterung der Lagerhaltung von Halb- und Fertigprodukten – Produktion „auf Halde“;
 - Vorziehen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten;
 - Rücknahme von Fremdaufträgen;
 - Abbau von Leiharbeit;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Personalabbau

- Handelt es sich um vorübergehende Probleme der Unterauslastung, sind folgende Maßnahmen zur Überbrückung denkbar:
 - Abbau von Mehrarbeit;
 - Änderung der Urlaubsplanung;
 - Einführung von Kurzarbeit;
 - Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen;
 - freiwillige längere Arbeitsunterbrechung etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Personalabbau

- Wenn langfristig Überkapazitäten bestehen, können folgende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden:
 - Rücknahme von Fremdaufträgen;
 - Abbau von Leiharbeit;
 - Abbau von Mehrarbeit;
 - Erweiterung des Produktionsprogramms;
 - Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Personalabbau

- Wenn langfristig Überkapazitäten bestehen, können folgende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden:
 - Absenkung der regelmäßigen (tariflichen) Arbeitszeit;
 - geförderte Anpassungsmaßnahmen (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften);
 - Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Outsourcing

- Plant der Arbeitgeber Outsourcing-Maßnahmen, können folgende Instrumente zur Vermeidung von Entlassungen erwogen werden:
 - zusätzliche oder andere Leistungen der Arbeitnehmer;
 - Änderungen der Organisationsstruktur;
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit z. B. durch Job-Sharing, Erhöhung der Teilzeitarbeit;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Outsourcing

- Plant der Arbeitgeber Outsourcing-Maßnahmen, können folgende Instrumente zur Vermeidung von Entlassungen erwogen werden:
 - Qualitätsverbesserungen, z. B. Qualifizierung der Arbeitnehmer, Einrichtung eines Vorschlagswesens;
 - Maßnahmen zur Erhöhung der eigenen Produktivität;
 - u. U. Ausweitung der (tariflichen!) Arbeitszeit etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Immer wenn eine Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat eskaliert, muss er damit rechnen, vom Arbeitgeber als Bremser, Kostentreiber, Prozesshansel oder gar Arbeitsplatzvernichter dargestellt zu werden.
- Dadurch gerät man in der Belegschaft möglicherweise in die Defensive.



© AaeJ Seminare, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Darum sollte der Betriebsrat rechtzeitig eine Kommunikationsstrategie gegenüber den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb entwickeln.
- Er sollte klarstellen, warum er welche Maßnahmen ergriffen hat, und das dies im Interesse der Belegschaft geschieht.



© AaeJ Seminare, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Wichtig ist dabei, klarzustellen, dass der Betriebsrat mit dem Ziel handelt, Arbeitnehmer so weit wie möglich vor Nachteilen zu schützen.
- Es ist also wichtig, zu verhindern, dass der Betriebsrat den „Schwarzen Peter“ zugeschoben bekommt.



© AaeJ Seminare, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Inhalt der Öffentlichkeitsarbeit sollte sein, darzustellen:
 - was der Arbeitgeber plant,
 - welche Nachteile für Arbeitnehmer entstehen können,
 - warum der Betriebsrat welche Schritte in Gang gesetzt hat,
 - welchen Nutzen er damit für die Belegschaft erreichen will.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Als Mittel der Öffentlichkeitsarbeit eignen sich:
 - individuelle Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen,
 - Aushänge am Schwarzen Brett,
 - Flugblätter,
 - Informationen im betrieblichen Intranet,
 - Betriebs- oder Abteilungsversammlungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Es ist kein Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten, einen Konflikt mit dem Arbeitgeber im Betrieb öffentlich zu machen.
- Allerdings sollten Schreiben, die der Arbeitgeber verfasst hat, nicht öffentlich gemacht werden.
- Man sollte gerade bei einem solchen Schritt beachten, den Arbeitgeber nicht persönlich anzugreifen oder bloßzustellen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebliche Öffentlichkeit

- Einiges sollte man bei der Information der Belegschaft vermeiden:
 - Geben Sie keine Versprechen, die Sie nicht halten können!
 - Wecken Sie keine falschen Hoffnungen!
 - Vermeiden Sie, dass so etwas wie eine „Wunschliste“ der Belegschaft entsteht, die Sie vermutlich nicht werden durchsetzen können – Sie stehen sonst als Verlierer da.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Interessenausgleich

Verfahrensschritte

- Arbeitgeber und Betriebsrat verhandeln über die Betriebsänderung, um einen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Belegschaft zu erzielen.
- Wenn (wirtschaftliche) Nachteile für Arbeitnehmer zu erwarten sind, verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat (zusätzlich) über einen Sozialplan.

Verfahrensschritte

- Der Betriebsrat sollte prüfen, ob es ggf. möglich ist, die Durchführung der Betriebsänderung durch eine einstweilige Verfügung zu verhindern, solange die Verhandlungen noch zu keinem Ergebnis gekommen sind.

Verfahrensschritte

- Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung einen durch einstweilige Verfügung durchsetzbaren Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG anerkannt.
- Offen ist allerdings, ob auch für die Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 111 BetrVG ein Unterlassungsanspruch besteht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verfahrensschritte

- Die Rechtsprechung ist hier uneinheitlich.
- Eine ständige Rechtsprechung des BAG zu dieser Frage gibt es (noch) nicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verfahrensschritte

- Wenn die Verhandlungen scheitern, kann der Betriebsrat oder der Arbeitgeber (oder beide gemeinsam) die Einigungsstelle anrufen.
- Hinsichtlich des Interessenausgleichs kann die Einigungsstelle nur Empfehlungen abgeben, aber keine zwingende Regelung herbeiführen.
 - § 112 Abs. 4 BetrVG: Die Einigungsstelle entscheidet nur über den Sozialplan, nicht über den Interessenausgleich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verfahrensschritte

- Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne dass es zu einer Einigung mit dem Betriebsrat gekommen ist, und Arbeitnehmer dadurch Nachteile erleiden, können die betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht den Ausgleich dieser Nachteile erzwingen.
- Das kann der Arbeitgeber nur verhindern, indem er die Einigungsstelle anruft, um einen Sozialplan zu erwirken.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit

- Der Betriebsrat oder der Arbeitgeber kann den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, wenn eine Einigung über einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan nicht zustande kommt.
- Der Vertreter der Bundesagentur wird Möglichkeiten vorstellen, Personalabbau durch Fördermaßnahmen (z. B. Kurzarbeit, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft) zu vermeiden bzw. abzufedern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Interessenausgleich

- Ein Interessenausgleich ist eine „Kollektivvereinbarung besonderer Art“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- Er muss wie eine Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterschrieben werden (§ 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- Er ist aber keine Betriebsvereinbarung.
 - § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG: „Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung“ – demnach hat der Interessenausgleich diese Wirkung nicht!



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Interessenausgleich

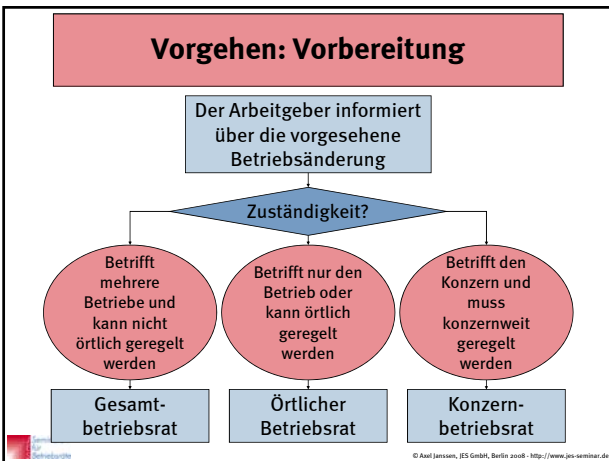
- Das hat zur Folge, dass § 77 Abs. 4 BetrVG („Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“) für einen Interessenausgleich nicht gilt.
- Demnach kann der Betriebsrat nicht erzwingen, dass der Arbeitgeber den Interessenausgleich auch einhält.
- Lösung: Der Interessenausgleich wird als (allerdings freiwillige) Betriebsvereinbarung i. S. d. § 77 BetrVG abgeschlossen (und im Text auch so genannt!).

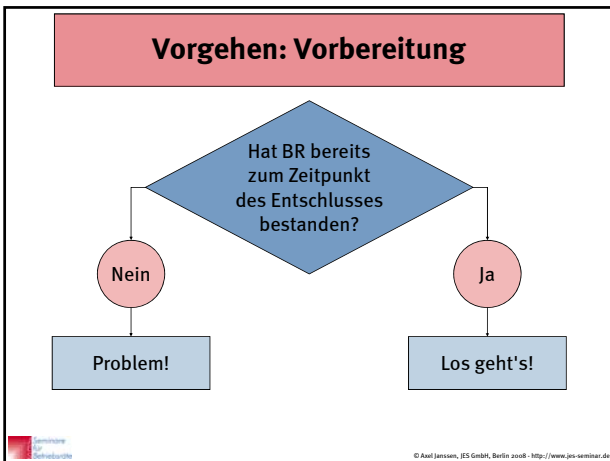
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

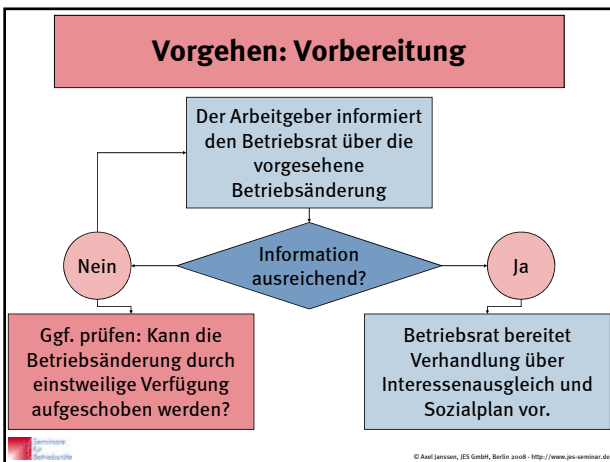
Inhalt des Interessenausgleichs

- Inhalt eines Interessenausgleichs ist die Betriebsänderung selbst.
- Ziel ist dabei, die Betriebsänderung so zu gestalten, dass
 - Nachteile für Arbeitnehmer möglichst gar nicht erst entstehen und
 - die verbleibenden Nachteile so gering wie möglich gehalten werden.
- Sollten dennoch Nachteile eintreten, ist deren Ausgleich Gegenstand eines Sozialplans.

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

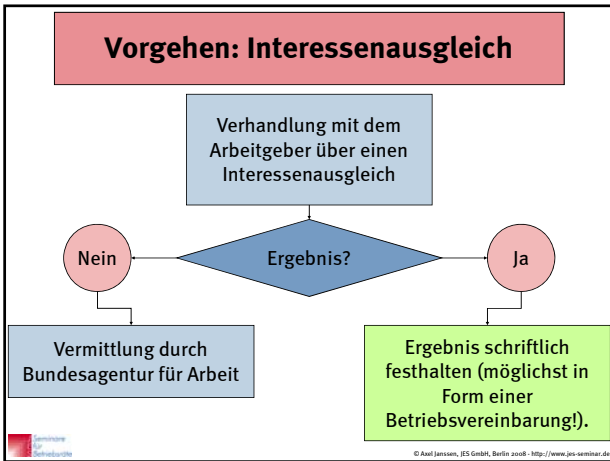


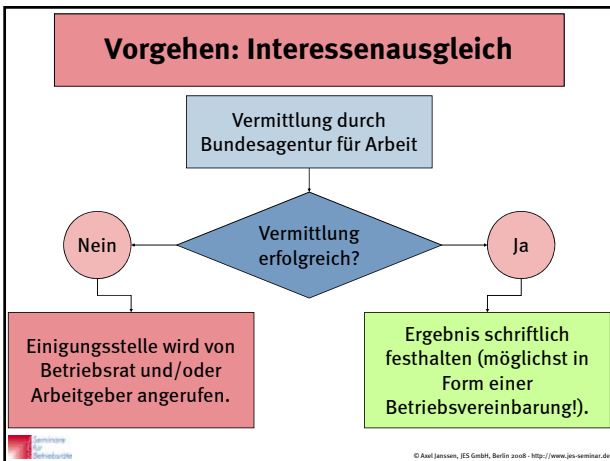


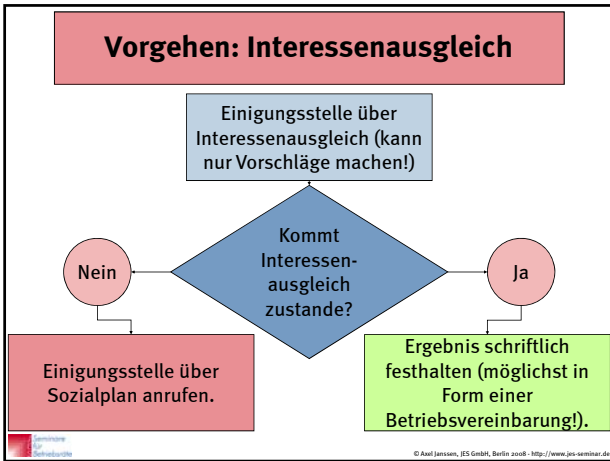


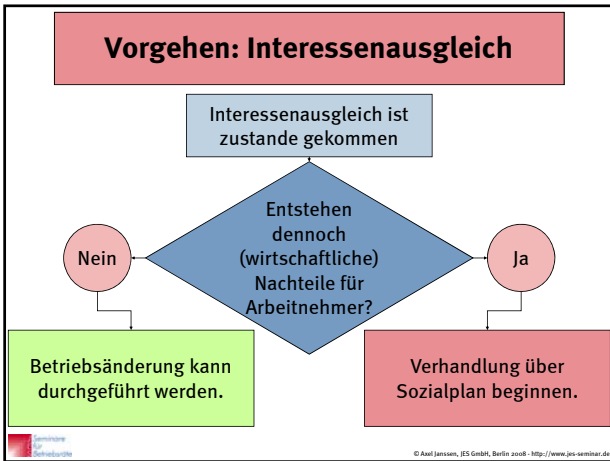












Interessenausgleich und Sozialplan

- In der Praxis überschneiden sich die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan meistens, bzw. sie werden gleich gemeinsam geführt.
- Meistens entsteht ein Dokument, in dem der Interessenausgleich und der Sozialplan gemeinsam geregelt werden.

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Inhalt des Interessenausgleichs

- Die erste Frage, die verhandelt werden sollte, ist, ob die Betriebsänderung überhaupt notwendig ist, oder ob es nicht Möglichkeiten gibt, sie ganz zu verhindern.
- Wenn es sich zeigt (und nicht, wenn der Arbeitgeber das behauptet!), dass die Betriebsänderung unvermeidbar ist, gilt es, Wege zu suchen und zu vereinbaren, die Nachteile für die Arbeitnehmer verhindern oder möglichst gering halten.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Inhalt des Interessenausgleichs

- Was sinnvolle Inhalte des Interessenausgleichs sind, ergibt sich natürlich aus der Art der Betriebsänderung:
 - Bei einem beabsichtigten Personalabbau oder Stilllegungen von Betriebsteilen geht es natürlich um die Sicherung der Arbeitsplätze,
 - bei einem Umzug um die Vermeidung von finanziellen oder zeitlichen Nachteilen der Arbeitnehmer,
 - bei organisatorischen oder Verfahrensänderungen ist das Ziel, die Belastungen für Arbeitnehmer möglichst gering zu halten.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Inhalt des Interessenausgleichs

- Der Betriebsrat sollte im Vorfeld nach Lösungsmöglichkeiten suchen.
- Er sollte nicht allein die Optionen, die der Arbeitgeber nennt, in Betracht ziehen, sondern eigene Ideen entwickeln.
- Sachzwänge, die der Arbeitgeber nennt, sind meistens keine wirklich sachlichen, sondern von Menschen gemachte Zwänge!



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Beispiele für Inhalte: Personalabbau

- Handelt es sich um vorübergehende Probleme der Unterauslastung, sind die Maßnahmen zur Überbrückung denkbar, die im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung behandelt wurden.

Beispiele für Inhalte: Outsourcing

- Plant der Arbeitgeber Outsourcing-Maßnahmen, können die ebenfalls Instrumente erwogen werden, die im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung behandelt wurden.

Beispiele für Inhalte: organisatorische oder Verfahrensänderungen

- Um Nachteile zu vermeiden, können folgende Maßnahmen vereinbart werden:
 - Qualifikation der betroffenen Arbeitnehmer;
 - Änderungen der Stellenbeschreibungen (ohne Herabstufungen);
 - Reglementierung von Mehrarbeit;
 - Regelungen über Versetzungen innerhalb des Betriebs, Unternehmens oder Konzerns etc.

Generelle Regelungen

- Es ist nicht wünschenswert, dass der Arbeitgeber die Kostenersparnisse, die der Betriebsrat im Rahmen des Interessenausgleichs ermöglicht, mitnimmt, dabei aber nicht die Gegenleistung erbringt, den Schutz der Arbeitsplätze verbindlich zuzusichern.
- Daher sollte ein Verbot oder eine Reglementierung betriebsbedingter Kündigungen für die Laufzeit des Interessenausgleichs aufgenommen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Generelle Regelungen

- Neben einem Verbot oder einer Reglementierung betriebsbedingter Kündigungen sollten auch Verfahrensvorschriften hinsichtlich (mehr oder minder) einvernehmlicher Auflösungsvereinbarungen in den Interessenausgleich aufgenommen werden, z. B.
 - die Pflicht, den Betriebsrat in jedem Fall zu beteiligen,
 - Mindeststandards für Auflösungsvereinbarungen etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Generelle Regelungen

- Wie erwähnt sollte der Interessenausgleich in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, damit der Betriebsrat die Einhaltung erzwingen kann.
- Ein Konfliktmechanismus für den Fall, dass der Betriebsrat Verstöße gegen Vorschriften des Interessenausgleichs vermutet, ist sinnvoll.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Generelle Regelungen

- Zu empfehlen ist dazu die Einrichtung einer Einigungsstelle, deren Spruch sich die Betriebsparteien vorab unterwerfen.
- Das ist aber nicht erzwingbar.
- Nicht erzwingbar zu sein gilt aber für die gesamte Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufgabe

- Stellen Sie Eckpunkte für denkbare Regelungen in einem Interessenausgleich für eine Betriebsänderung, die in Ihrem Betrieb zu erwarten ist, zusammen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Sozialplan

Verhältnis von Sozialplan und Interessenausgleich

- Der Interessenausgleich behandelt die Betriebsänderung an sich, also die Frage, wie sie durchgeführt wird, um Nachteile für Arbeitnehmer ganz zu vermeiden oder so gering wie möglich zu halten.
- Der Sozialplan regelt den „Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen“ (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Zustandekommen eines Sozialplans

- Ein Sozialplan wird – separat oder zusammen mit einem Interessenausgleich – zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelt.
- Kommt es zu einem Ergebnis, wird der Sozialplan schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterschrieben.

Zustandekommen eines Sozialplans

- Ein Sozialplan kann vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber nötigenfalls durch Anrufen der Einigungsstelle erzwungen werden (§ 112 Abs. 4 BetrVG).
- Die Einigungsstelle kann einen bindenden Sozialplan festlegen und nicht nur, wie bei einem Interessenausgleich, Vorschläge machen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen des § 112a BetrVG

- Wie erwähnt kann ein Sozialplan nicht erzwungen werden, wenn
 - die Betriebsänderung ausschließlich in einem Personalabbau, der bestimmte Größenordnungen nicht überschreitet besteht oder
 - das Unternehmen vor weniger als vier Jahren gegründet wurde.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen des § 112a BetrVG

- Lt. BAG greift § 112a BetrVG auch dann ein, wenn ein neu gegründetes Unternehmen einen seit mehr als vier Jahren bestehenden Betrieb übernommen hat.
- In dem Fall kann also auch in einem seit längerer Zeit bestehenden Betrieb ein Sozialplan nicht erzwungen werden!



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wirkung eines Sozialplans

- Ein Sozialplan hat die gleiche Wirkung wie eine Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Wirkung eines Sozialplans

- Das bedeutet, dass der Betriebsrat seine Einhaltung erzwingen kann.
 - Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung wäre ein Verstoß gegen § 77 Abs. 4 BetrVG.

Wirkung eines Sozialplans

- Das bedeutet, dass der Betriebsrat seine Einhaltung erzwingen kann.
 - Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten kann der Betriebsrat gem. § 23 Abs. 3 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber – nötigenfalls unter Androhung eines Ordnungsgelds – aufzugeben, den Verstoß zu unterlassen.

Wirkung eines Sozialplans

- Für einen Sozialplan gilt der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht (§ 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG).
- Das bedeutet aber auch, dass in diesem Fall tarifliche Rationalisierungs-schutzabkommen nicht gelten.
- Betriebsrat und Arbeitgeber können von diesen Abkommen ebenso wie von anderen tarifvertraglichen Regelungen abweichen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Inhalte eines Sozialplans

- Inhalt eines Sozialplans ist die Beseitigung oder Minderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen.
- Dabei geht es nicht immer nur um die Regelung der Abfindungshöhe, sondern es können auch andere Fragen in diesem Zusammenhang geregelt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen bei betriebsbedingten Kündigungen

- Sollten in Folge der Betriebsänderung betriebsbedingte Kündigungen eintreten, sollte der Sozialplan Regelungen darüber enthalten:
 - Gesamtumfang des Stellenabbaus,
 - ggf. Mindest-Abfindungen und andere Regelungen bei freiwilligem Ausscheiden,
 - Kriterien für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen bei betriebsbedingten Kündigungen

- Sollten in Folge der Betriebsänderung betriebsbedingte Kündigungen eintreten, sollte der Sozialplan Regelungen darüber enthalten:
 - U. U. Erweiterung der Mitbestimmung gem. § 102 Abs. 6 BetrVG bei betriebsbedingten Kündigungen,
 - Regeln für die Ermittlung der Abfindungshöhe,
 - weitere Regelungen über das Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Grundsätze über Bestimmungen bei betriebsbedingten Kündigungen

- Es werden Gruppen von Arbeitnehmern gebildet, die hinsichtlich Qualifikation, Stellung und Bezahlung vergleichbar sind.
- Diese Gruppen dienen später dazu, eine ggf. erforderliche Sozialauswahl durchzuführen.
- Die Gruppen werden nur innerhalb des jeweiligen Betriebs gebildet.
- Es werden auch Gruppen vergleichbarer Arbeitsplätze gebildet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Gesamtumfang des Stellenabbaus

- Der Sozialplan sollte unbedingt Obergrenzen über den Stellenabbau enthalten.
- Es wird für jede der Gruppen (Arbeitnehmer und Arbeitsplätze) bestimmt,
 - welche Zahl an Stellen höchstens abgebaut wird und
 - von welcher Zahl von Arbeitnehmern der Betrieb sich höchstens trennt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen zum freiwilligem Ausscheiden

- Es kann allen Arbeitnehmern der verschiedenen Gruppen ein jeweils gleich lautendes Angebot unterbreitet werden, das Arbeitsverhältnis freiwillig zu beenden.
- Dazu werden Mindestbedingungen für Aufhebungsvereinbarungen bestimmt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen zum freiwilligem Ausscheiden

- Ggf. wird ein Muster für einen Aufhebungsvertrag entwickelt.
- Dabei kann die Höhe der Abfindung nach verschiedenen Kriterien, die jeweils im Sozialplan vereinbart werden, variieren.
- Das Muster des Aufhebungsvertrags sollte Bestandteil des Sozialplans werden, damit der Betriebsrat sicherstellen kann, dass der Arbeitgeber nicht davon abweicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Es können gem. § 95 BetrVG Regeln für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen aufgestellt werden.
- Die Auswahl findet jeweils innerhalb der Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer statt.
- Generell sind bei der Sozialauswahl die Arbeitnehmer auszuwählen, die die Kündigung „weniger hart“ trifft.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Als Kriterien für die Sozialauswahl müssen gelten:
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit,
 - Unterhaltspflichten,
 - Schwerbehinderung und
 - (in begrenztem Umfang wg. AGG) Lebensalter



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Dabei sind auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. wegen einer höheren oder niedrigeren Qualifikation, wegen Berufskrankheiten, wegen des Alters) zu berücksichtigen.
- Es kann ein Verfahren vereinbart werden, nach dem die Sozialauswahl erfolgt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Sinnvoll ist z. B. ein Punktesystem:
 - jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ergibt einen Punkt,
 - Unterhaltspflichten für Kinder ergeben pro Kind jeweils fünf Punkte,
 - Schwerbehinderung ergibt pro 10% Grad der Behinderung jeweils einen Punkt,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Sinnvoll ist z. B. ein Punktesystem:
 - pro Lebensjahr über 40 erhält man einen Punkt,
 - für besondere Erschwernisse (keine für den Arbeitsmarkt interessante, da nur innerbetriebliche Qualifikation, Berufserkrankung aus dem Betrieb etc.) gibt es jeweils fünf Punkte.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Ein 40-jähriger Arbeitnehmer mit zwei Kindern, der seit 15 Jahren im Betrieb beschäftigt ist, erhält bei diesem System 25 Punkte.
- Ein 50-jähriger, unverheirateter Arbeitnehmer ohne Kinder, der seit 20 Jahren im Betrieb ist, aber ungelernt ist und nur über innerbetriebliche Qualifikation aufgestiegen, zudem zu 70% schwerbehindert ist, erhält 42 Punkte.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Der Arbeitgeber kann besondere betriebliche Interessen an der Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer geltend machen, wenn sie berechtigt sind.
- Das betrifft z. B. Arbeitnehmer mit besonderen Qualifikationen oder Erfahrungen, die für den Betrieb unverzichtbar sind.
- Der Arbeitgeber kann verlangen, dass diese Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl nicht berücksichtigt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Der Betriebsrat kann im Gegenzug versuchen, ein „Vetorecht“ für einzelne Arbeitnehmer in den Sozialplan aufzunehmen.
- Das ist aber nicht erzwingbar, da im Gesetz nicht vorgesehen.
- Es ist möglicherweise auch nicht sinnvoll, weil das den Betriebsrat voraussichtlich in Gewissenskonflikte bringen wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Namentliche Nennung der Arbeitnehmer im Interessenausgleich/Sozialplan

- Es ist auch möglich, die Arbeitnehmer, die gekündigt werden sollen, namentlich zu benennen.
- Davon ist aber abzuraten, weil das die betroffenen Arbeitnehmer erheblich benachteiligt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Namentliche Nennung der Arbeitnehmer im Interessenausgleich/Sozialplan

- Der Nachteil für die betroffenen Arbeitnehmer besteht darin, dass eine Kündigungsschutzklage für sie kaum noch Aussicht auf Erfolg hat:
 - § 1 Abs. 5 KSchG: Es wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist; die Sozialauswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Erweiterung der Mitbestimmung

- § 102 Abs. 6 BetrVG erlaubt den Betriebsparteien, zu vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen.
- Sie können auch vereinbaren, dass bei Streitigkeiten über Kündigungen die Einigungsstelle entscheidet.
- Es ist aber fraglich, ob der Betriebsrat sich dieser Entscheidung aussetzen möchte.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für Abfindungen

- Ein Sozialplan enthält regelmäßig Regelungen über die Berechnung von Abfindungen.
- Dabei gibt es keine starre Obergrenze für Sozialpläne.
- Zulässig ist eine Höchstbetragsklausel („Die Abfindung beträgt max. € 75.000“).
- Sie ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen und auch nicht unbedingt sinnvoll.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für Abfindungen

- Die Höhe und Struktur der Abfindung können die Betriebsparteien bzw. die Einigungsstelle nach eigenen Vorstellungen bestimmen.
- Dabei müssen sie aber bestimmte Regeln beachten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für Abfindungen

- Ein Sozialplan, der für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied eine Abfindung vereinbart, deren Höhe sich nur aus dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit errechnet, ist nicht zulässig (BAG v. 14.09.1994).
- Das wird dem Zweck der Abfindung nicht gerecht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regeln für Abfindungen

- Der Zweck der Abfindung besteht im Wesentlichen darin, die wirtschaftlichen Nachteile zu mindern:
 - Verringeres Einkommen während der Dauer der Arbeitslosigkeit,
 - möglicherweise geringeres Anfangsgehalt in einem neuen Arbeitsverhältnis,
 - Minderung der gesetzlichen Altersrente wegen der o. g. Einkommenseinbußen,
 - ggf. Minderung einer betrieblichen Altersversorgung durch den Wegfall zukünftiger Zuwächse.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Berechnungsmethoden für Abfindungen

- Das BetrVG schreibt in § 112 Abs. 5 Nr. 1 und 2 vor, dass mit der Abfindung nicht vorrangig die Treue des Arbeitnehmers zum Betrieb belohnt, sondern die wirtschaftlichen Nachteile, die durch die Arbeitslosigkeit drohen, gemindert werden soll.
- Es gibt verschiedene Methoden für die Berechnung von Abfindungen:
 - Berechnungen nach einer Formel,
 - Berechnung nach einem Punkteverfahren,
 - Berechnung nach einer Tabelle



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Eine Formel, die einfach lautet
Monatseinkommen * Betriebszugehörigkeit *
Faktor
wird der Forderung, die jeweils
unterschiedlichen individuellen
wirtschaftlichen Nachteile möglichst
gerecht auszugleichen, nicht gerecht
und ist auch nicht zulässig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Es ist immer sinnvoll, von einem
Sockelbetrag auszugehen:
 - Damit erreicht man eine
Mindestabsicherung,
 - Arbeitnehmer mit ohnehin geringem
Einkommen werden dadurch
begünstigt, was angebracht ist, da sie
vermutlich die größeren
Schwierigkeiten haben werden, einen
neuen Arbeitsplatz zu finden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Man sollte aber vermeiden, einen
„Mindestbetrag“ zu fordern, weil das
auf der Arbeitgeberseite die
Forderung nach einem Höchstbetrag
provoziert.
- Besser ist es, von einem
„Sockelbetrag“ zu sprechen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Eine sinnvolle Formel könnte lauten:
 $\text{Sockelbetrag} + \text{Monatseinkommen} * \text{Alter} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \text{Faktor}$
- Dabei beträgt der Faktor zwischen 0,0075 und 0,015.
- Diese Formel berücksichtigt das Einkommen, das Alter und die Betriebszugehörigkeit gleichermaßen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Gerechter, aber komplizierter wäre eine Formel wie
 $\text{Sockelbetrag} + \text{Monatseinkommen} * \text{Betriebszugehörigkeitsfaktor} * \text{Altersfaktor}$
- Dabei könnten der Betriebszugehörigkeitsfaktor und der Altersfaktor variiert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Der Altersfaktor kann mit zunehmender Nähe zum Rentenalter geringer werden, weil bei diesen Personen die Arbeitslosigkeit wegen des baldigen Eintritts in die Altersrente kürzer andauert.
- Ebenso könnte der Betriebszugehörigkeitsfaktor zunächst steigen und dann abflachen, weil es letztlich egal ist, ob ein Arbeitnehmer 30 oder 35 Jahre im Betrieb war.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Formel

- Sinnvoll ist bei einer Formel, besondere Härten durch Zuschläge zu berücksichtigen, z. B.
 - Zuschläge für unterhaltsberechtignte Kinder (z. B. 3.000 bis 6.000 € pro Kind),
 - Zuschläge für Schwerbehinderung (z. B. 1.000 bis 2.000 € pro 10% Schwerbehinderung).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einem Punkteverfahren

- Das Punkteverfahren entspricht der bereits bei der Sozialauswahl beschriebenen Methode.
- Jedem Punkt wird dabei ein bestimmter Betrag (z. B. 1.000 bis 2.000 €) zugeordnet.
- Es kann auch das Monatsgehalt, ggf. um einen Faktor korrigiert, als Multiplikator dienen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Tabelle

- Eine Berechnung nach einer Tabelle ist dem Punkteverfahren ähnlich.
- Dabei werden in einer Tabelle für bestimmte Kriterien jeweils bestimmte Beträge angeordnet.
- Es gibt also Spalten für Alter, Betriebszugehörigkeit, unterhaltsberechtignte Kinder, Schwerbehinderung.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Abfindungsberechnung nach einer Tabelle

- In jeder Spalte werden jeweils für bestimmte Fälle Punkte angegeben, z. B. 2 Jahre Betriebszugehörigkeit – 4 Punkte, 3 Jahre – 7 Punkte, 4 Jahre – 10 Punkte, 5 Jahre – 13 Punkte etc.
- Für jeden Arbeitnehmer wird die Punktzahl ermittelt.
- Jedem Punkt wird ein Betrag oder ein Faktor in Abhängigkeit vom Einkommen zugerechnet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Generelle Regelungen

- In jedem Fall muss auch bedacht werden,
 - wie das Durchschnittsgehalt ermittelt wird – werden auch Überstunden berücksichtigt, aus welchem Zeitraum wird der Durchschnitt gebildet etc.
 - ob und wie betriebliche Sonderzahlungen, z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien etc. berücksichtigt werden,
 - ob und wie weitere Sozialleistungen (z. B. auch eine betriebliche Altersversorgung) berücksichtigt wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Regelungen

- Es kann ein spezieller Fonds vereinbart werden, aus dem Arbeitnehmer, die besondere Härten erleiden, zusätzliche Leistungen beantragen können.
- Geregelt werden müssten
 - die Höhe des Fondsvolumens,
 - die Arten von besonderen Härten und die Höhe der zusätzlichen Leistungen,
 - das Verfahren bei der Entscheidung über zusätzliche Leistungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

- Lt. § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG darf durch die Höhe des Sozialplans der Fortbestand des Unternehmens und der Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.
- Es ist aber Aufgabe des Arbeitgebers, ggf. schlüssig darzulegen, warum durch das Volumen des Sozialplans das Unternehmen in seiner Existenz gefährdet wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

- Der Betriebsrat sollte dennoch bei der Formulierung seiner Forderungen prüfen, wie hoch das Volumen des von ihm geforderten Sozialplans ist.
 - Die Einigungsstelle wird einen Sozialplan, der die Existenz des Unternehmens gefährdet, nicht verabschieden.
 - Es kann taktisch geschickt sein, den Sozialplan so teuer machen, dass die Einsparungen, die der Arbeitgeber sich von der Maßnahme verspricht, erst nach Jahren wirksam werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

- Der Betriebsrat sollte den Wirtschaftsausschuss bei der Beurteilung der Vertretbarkeit des Sozialplans hinzuziehen.
- Wenn Stilllegungen erfolgen, werden Anlagegüter frei, die z. B. verkauft werden können. Meistens werden dadurch stille Reserven erschlossen, die in die Berechnungen zum Sozialplan eingeschlossen werden können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Steuerliche Behandlung von Abfindungen

- Der Freibetrag für Abfindungen nach § 3 Nr. 9 EStG ist ab 01.01.2006 entfallen – Abfindungen sind also in voller Höhe zu versteuern!



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wiedereinstellungsklausel

- In den Sozialplan sollte auch eine Klausel aufgenommen werden, die ausgeschiedenen Arbeitnehmern eine Bevorzugung bei Einstellungen innerhalb des Unternehmens oder Konzerns garantiert.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wiedereinstellungsklausel

- Diese Wiedereinstellungsklausel ist eine Auswahlrichtlinie gem. § 95 Abs. 1 BetrVG. Das bedeutet, dass der Betriebsrat eine Einstellung ablehnen kann, wenn ein anderer Bewerber als der sich neu bewerbende ausgeschiedene Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bevorzugt wird (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Versetzungen im Unternehmen oder Konzern

- Man kann auch versuchen, eine Regelung im Sozialplan unterzubringen, die den Arbeitgeber verpflichtet, für betroffene Arbeitnehmer zunächst andere Arbeitsplätze im Unternehmen oder Konzern zu suchen.
- Ggf. muss dann auch geklärt werden, wie Mehrbelastungen ausgeglichen werden (Umzug, doppelte Haushaltsführung, Einarbeitung, längerer Weg zur Arbeit etc.).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Regelungen im Sozialplan

- Freistellung für Vorstellungsgespräche
- Outplacement
- Weiterbildung oder Umschulung
- Umzugskosten und Mietbeihilfen
- Ausgleichzahlung bei geringerer Vergütung am neuen Arbeitsplatz
- Fahrgelderstattung und Trennungentschädigung
- Längere Kündigungsfristen, Kündigung älterer Arbeitnehmer ausgeschlossen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Geltung auch bei einer Kündigungsschutzklage?

- Lt. ständiger BAG-Rechtsprechung ist es unzulässig, in den Sozialplan eine Klausel aufzunehmen, der zufolge Arbeitnehmer, die eine Kündigungsschutzklage erheben, von den Vergünstigungen des Sozialplans ausgenommen sind.
- Allerdings ist es zulässig, die Fälligkeit der Ansprüche aus dem Sozialplan so lange hinauszuschieben, bis das Kündigungsschutzverfahren endgültig abgeschlossen ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

- Nicht immer geht es bei einer Betriebsänderung um Personalabbau.
- Auch z. B. ein Umzug des Betriebs, die Einführung von SAP® oder organisatorische Umstrukturierungen sind Betriebsänderungen, bei denen aber meistens keine Arbeitsplätze wegfallen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

- Auch in solchen Fällen kann ein Sozialplan vereinbart werden.
- Er dient ebenfalls dazu, wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen, auszugleichen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

- Wirtschaftliche Nachteile können z. B. sein
 - längere Fahrtwege zur Arbeit (erhöhter Zeitaufwand, höhere Fahrtkosten),
 - Aufwand für Schulungen außerhalb der Arbeitszeit,
 - Belastung und erhöhter Aufwand bei der Lebensführung wegen Schichtarbeit, Nachtschichten etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

- Weicht der Arbeitgeber vom Interessenausgleich oder Sozialplan ab, können Arbeitnehmer gerichtlich erzwingen, dass sie
 - eine Abfindung erhalten, wenn der Nachteil darin besteht, dass sie entgegen der Vorschriften des Interessenausgleichs entlassen werden (Abs. 1) oder
 - einen finanziellen Ausgleich über einen Zeitraum von zwölf Monaten erhalten, wenn ein anderer wirtschaftlicher Nachteil entsteht (Abs. 2).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

- Führt der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durch, ohne einen Interessenausgleich und/oder Sozialplan mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, ist er ebenfalls zur Zahlung einer Abfindung oder zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile gezwungen (Abs. 3).
- Der Arbeitgeber sollte also ein eigenes Interesse am Abschluss eines Sozialplans haben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

- Der Betriebsrat sollte sich ein Mitspracherecht bei der Behandlung des Nachteilsausgleichs vorbehalten.
- Es können auch Formeln für die Berechnung der Höhe des Nachteilsausgleichs im Interessenausgleich oder Sozialplan vereinbart werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen von Betriebsänderungen

Information bei Kündigungen (§ 102 Abs. 1 BetrVG)

- Auch für eine betriebsbedingte Kündigung im Rahmen eines Sozialplans gilt:
 - Der Betriebsrat ist **vor jeder** Kündigung zu hören (Satz 1).
 - Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen (Satz 2).
 - Eine Kündigung, die ausgesprochen wurde, ohne dass der Betriebsrat (vorher!) angehört wurde, ist unwirksam.

Bedenken oder Widerspruch

- Der Betriebsrat kann gegen eine Kündigung Bedenken erheben oder ihr widersprechen.
- Zwischen „Bedenken“ und „Widerspruch“ besteht nicht nur sprachlich, sondern auch in der rechtlichen Wirkung ein erheblicher Unterschied.
- Ein Widerspruch gegen eine Kündigung hat eine andere rechtliche Wirkung.

Folgen des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

- Der Arbeitgeber kann trotz der Bedenken oder des Widerspruchs des Betriebsrats die Kündigung aussprechen.
- Der Arbeitnehmer kann in jedem Fall beim Arbeitsgericht beantragen, feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs. 5 BetrVG)

- Wenn der Arbeitgeber trotz eines Widerspruchs des Betriebsrats die Kündigung ausgesprochen und der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass er bis zum rechtskräftigen Abschluss seines Verfahrens zu gleichen Bedingungen (und bei gleicher Bezahlung!) weiter beschäftigt wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs. 5 BetrVG)

- Dazu ist es aber erforderlich, dass der Betriebsrat nicht nur Bedenken äußert, sondern seinen Widerspruch einlegt (Unterschied im Wortlaut zwischen § 102 Abs. 2 und Abs. 3 bis 5 BetrVG!).
- Daher sollte der Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung nicht nur „Bedenken äußern“, sondern eindeutig (und begründet!) widersprechen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordentliche Kündigung

- Bedenken oder den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber ggf. innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen.
- Die Bedenken oder der Widerspruch müssen begründet sein.
- Es ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Keine Äußerung gilt als Zustimmung.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 BetrVG)

- Für den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung kann der Betriebsrat nur einen der in § 102 Abs. 3 genannten Gründe geltend machen.
- Wie beim Widerspruch gegen eine personelle Maßnahme (§ 99 BetrVG) muss konkret angegeben werden, worin der genaue Grund für einen Widerspruch besteht.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG)

- Der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des betroffenen Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt – Beispiele:
 - Es gibt einen Arbeitnehmer, den die Kündigung weniger hart treffen würde.
 - Die Prinzipien zur Sozialauswahl wurden nicht eingehalten (aber auch: Nr. 2).



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG)

- Die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG.
 - Im Sozialplan sollten Richtlinien zur Sozialauswahl vereinbart werden.
 - Diese Auswahlrichtlinien haben die gleiche Wirkung wie Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)

- Der von einer betriebsbedingten Kündigung betroffene Arbeitnehmer könnte an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden – Beispiel:
 - Die Stelle fällt zwar weg, aber es gibt eine andere, vergleichbare, freie Stelle in diesem oder einem anderen Betrieb des Unternehmens.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)

- Es ist möglich, den Arbeitnehmer durch Umschulung oder Weiterbildung für seinen oder einen anderen Arbeitsplatz zu qualifizieren – Beispiele:
 - Nach der Einführung von SAP ist der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichend qualifiziert, kann aber geschult werden;
 - die Stelle ist weggefallen, aber der Arbeitnehmer kann für eine andere Stelle qualifiziert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)

- Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, unter geänderten Vertragsbedingungen zu arbeiten, und unter diesen Bedingungen wäre eine Weiterbeschäftigung möglich – Beispiele:
 - Der Arbeitnehmer ist bereit, für weniger Geld halbtags zu arbeiten;
 - der Arbeitnehmer ist bereit, sich auf eine schlechter bezahlte Stelle versetzen zu lassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Stellungnahme des Betriebsrats mitteilen.
- Um sicherzustellen, dass der Widerspruch des Betriebsrats dort auch ankommt, sollte der Betriebsrat dem betroffenen Arbeitnehmer seinen Beschluss zukommen lassen.
- Das ist nicht verboten, denn es wird damit ja kein Betriebsgeheimnis verraten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Bedenken des Betriebsrats

- Auch Bedenken des Betriebsrats müssen begründet werden.
- Hier ist der Betriebsrat aber in der Auswahl der möglichen Gründe nicht eingeschränkt.
- Es kann nicht schaden, wenn zusätzlich zum Widerspruch weitere Bedenken des Betriebsrats geäußert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsvereinbarung über Kündigungen

- Der Betriebsrat kann auch im Rahmen der Sozialplanverhandlung versuchen, eine (allerdings freiwillige!) Betriebsvereinbarung gem. § 102 Abs. 6 BetrVG abzuschließen.
- In ihr könnte festgelegt werden, dass eine Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen werden darf.
- Es könnte vereinbart werden, dass bei Streitigkeiten die Einigungsstelle entscheidet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Bei einer Auflösungsvereinbarung hat der Betriebsrat keinerlei Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte.
- Er kann nur versuchen, dem Arbeitnehmer zu helfen, nicht unter Druck gesetzt oder „über den Tisch gezogen“ zu werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat sollte alle Arbeitnehmer dazu anhalten, ihn im Fall, dass der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer mit dem Wunsch herantritt, eine Auflösungsvereinbarung abzuschließen, schnellstmöglich hinzuzuziehen und nichts sofort zu unterschreiben.
- Das kann der Betriebsrat z. B. durch Aushang oder auf einer Betriebsversammlung tun.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
 - Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass Schutzvorschriften eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 BetrVG), möglicherweise verstößt eine Regelung in der Auflösungsvereinbarung gegen eine solche Schutzvorschrift.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
 - Der Betriebsrat ist über Maßnahmen im Rahmen der Personalplanung zu unterrichten. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann in diesem Zusammenhang für die Personalplanung von Bedeutung sein.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
 - Es entspricht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG), dass der Betriebsrat unterrichtet wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Auflösungsvereinbarungen

- Im Rahmen einer Sozialplanverhandlung sollten auch Regelungen über Auflösungsvereinbarungen bestimmt werden.
- Z. B. sollten Mindestbedingungen (Abfindungen, Rahmenbedingungen, Fristen), Musterverträge etc. in den Sozialplan aufgenommen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Verhandlung vorbereiten und
führen

Vorbereitung der Verhandlung

- Der Betriebsrat sollte sich auf die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Interessenausgleich und den Sozialplan sehr sorgfältig vorbereiten.
- Wenn man
 - sich in einer Position eingräbt, über die man nicht verhandeln will oder
 - sich nicht genügend gute Argumente für seine Forderungen überlegt,wird man es schwer haben, die Verhandlung erfolgreich zu führen.

Vorbereitung der Verhandlung

- Der Betriebsrat sollte
 - eine eigene Verhandlungsposition bestimmen,
 - seine Forderungen sorgfältig definieren und auf Plausibilität prüfen,
 - die notwendigen Informationen zusammenstellen, um die Position und die Argumente gut begründen zu können.
 - seine Argumente gut vorbereiten und auf Stichhaltigkeit prüfen,
 - Optionen entwickeln, um in der Verhandlung auf unterschiedliche Entwicklungen flexibel reagieren zu können.

Die eigene Position bestimmen

- Stimmen Sie im Gremium Ihre Position ab:
 - Ist es realistisch, die Betriebsänderung ganz zu verhindern?
 - Welches sind die Maximalforderungen, die Sie für wünschenswert halten?
 - Welches sind die Minimalforderungen, die Sie in jedem Fall durchsetzen möchten?
 - Mit welcher Position treten Sie an den Arbeitgeber heran?
 - Gibt es Möglichkeiten, die eigene Position zu verstärken, z. B. durch gewerkschaftliche Unterstützung etc.?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Die eigene Position bestimmen

- Gibt es Möglichkeiten für einen Interessenausgleich, bei dem es zu keinen wirtschaftlichen Nachteilen für Arbeitnehmer kommt?
- Können Sie Alternativen zur geplanten Betriebsänderung anbieten, die sich vernünftig begründen lassen?
- Können Sie Alternativen zur geplanten Art der Durchführung (Umfang, Zeit etc.) anbieten, die sich vernünftig begründen lassen?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Die eigene Position bestimmen

- Klären Sie innerhalb des Gremiums, dass auch wirklich alle Mitglieder die Position vertreten.
- Stellen Sie Einigkeit und Solidarität im Gremium her.
- Versuchen Sie zu verhindern, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat spaltet, indem er einzelnen Mitgliedern oder bestimmten Gruppen Versprechungen macht etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Forderungen definieren

- Entwickeln Sie Ihre Vorstellungen.
- Gehen Sie dabei systematisch vor, z. B. indem Sie verschiedene Themen bestimmen und für jedes Thema eine Abstufung von verschiedenen Forderungen festlegen.
- Bestimmen Sie die Maximal- und Minimalforderungen für jedes Thema.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Forderungen definieren

- Überlegen Sie
 - welche „Tauschgeschäfte“ möglich sind,
 - welche Forderungen zu „Paketen“ zusammengestellt werden können,
 - wo Sie dem Arbeitgeber entgegen kommen können,
 - was das Mindeste ist, das Sie in jedem Fall durchsetzen möchten und
 - an welcher Stelle Sie die Verhandlung abrechnen und die Einigungsstelle anrufen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationen zusammenstellen

- Nehmen Sie die Informationen des Arbeitgebers nicht als gegeben hin.
- Prüfen Sie vor allem bei „Sachzwängen“, die der Arbeitgeber vorgibt, ob sie wirklich sachlich so zwingend sind, wie es der Arbeitgeber behauptet.
- Rechnen Sie alles nach, was der Arbeitgeber vorrechnet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationen zusammenstellen

- Kritisieren Sie deutlich, wenn der Arbeitgeber Sie zu spät oder unvollständig informiert.
- Fordern Sie weitere Informationen an, wenn Ihnen die Informationen nicht ausreichend erscheinen.
- Suchen Sie Widersprüche in den Informationen des Arbeitgebers.
- Prüfen Sie, ob frühere Aussagen des Arbeitgebers oder Aussagen gegenüber anderen Gremien, der Öffentlichkeit etc. den Informationen widersprechen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationen zusammenstellen

- Wenn Sie eigene Vorschläge entwickeln, sammeln Sie Informationen, mit denen Sie die Vorschläge begründen können.
- Stellen Sie stichhaltige und plausible Informationen, Zahlen etc. zusammen, mit denen Sie Ihre Forderungen und Argumente untermauern können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Argumente vorbereiten

- Nur eine Meinung zu haben genügt nicht, man muss sie auch wirksam vertreten können!
- Suchen Sie plausible Argumente, mit denen Sie Ihre Position und Forderungen begründen können.
- Begnügen Sie sich nicht damit, nur einzelne Gründe für Ihre Forderungen nennen zu können, sondern entwickeln Sie eine schlüssige Argumentation mit einer möglichst großen Fülle von plausiblen Argumenten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Argumente vorbereiten

- Finden Sie auch Gegenargumente zu den Gründen, die der Arbeitgeber für seine Position genannt hat.
- Hinterfragen Sie die Argumente und Gründe des Arbeitgebers.
- Wer fragt, führt: Bereiten Sie Fragen vor, mit denen Sie den Arbeitgeber in die Defensive drängen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Argumente vorbereiten

- Bereiten Sie sich darauf vor, dass der Arbeitgeber Ihre Argumente hinterfragt.
- Suchen Sie Lücken und Schwächen in Ihrer eigenen Argumentation und überlegen Sie sich, wie Sie reagieren, wenn der Arbeitgeber diese Lücken und Schwächen aufdeckt und anspricht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Optionen entwickeln

- Begnügen Sie sich nicht damit eine Position zu entwickeln („Wir sind dagegen und basta!“) und darauf zu verharren.
- Überlegen Sie sich, in welchen Punkten Sie flexibel sein können und welche alternativen Vorschläge Sie dem Arbeitgeber machen können.
- Versuchen Sie die Interessen des Arbeitgebers zu erkunden und dazu passende Vorschläge zu entwickeln, die Ihren Vorstellungen näher kommen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Vorbereitung

- Spielen Sie die Argumentation vorher durch.
- Suchen Sie ganz gezielt nach Schwächen in Ihrer Position und Argumentation – der Arbeitgeber tut das auch!
- Üben Sie die Verhandlung z. B. als Rollenspiel mit KollegInnen aus dem Betriebsrat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Nehmen Sie nichts persönlich, sondern bleiben Sie immer sachlich.
- Unterstellen Sie dem Arbeitgeber nicht unlautere Motive (die Sie nicht kennen), sondern bleiben Sie immer bei der Sache.
- Die Personen auf der Seite des Arbeitgebers machen ihren Job, und das ist ihr Recht und ihre Aufgabe.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Fragen Sie mehr, als dass Sie Forderungen aufstellen, argumentieren etc.
- Fragen Sie
 - warum?
 - warum nicht?
 - warum so?
 - warum zu diesem Zeitpunkt?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Fragen Sie nach den kurzfristigen und langfristigen Interessen und Zielen des Arbeitgebers, die er mit der Betriebsänderung verfolgt.
- Zeigen Sie sich gegenüber den Interessen des Arbeitgebers aufgeschlossen, beharren Sie aber auch darauf, dass auch Ihre Interessen berücksichtigt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Lassen Sie sich nicht durch Schmeicheleien etc. einwickeln.
- Lassen Sie sich in Ihrer Position und Argumentation nicht durch Drohungen beeindrucken.
- Machen Sie Drohungen des Arbeitgebers offen und stellen Sie klar, dass Sie sich davon nicht beeindrucken lassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Überlegen Sie sich vorab, ob und welche Drohungen zu erwarten sind und legen Sie sich passende Entgegnungen zurecht.
- Vielleicht können Sie auch (glaubwürdig) drohen, etwa mit Verhandlungen durch die Gewerkschaft.
- Vermeiden Sie aber, dass durch Drohungen die Fronten verhärten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Tipps für die Verhandlung

- Sie können die Verhandlung jederzeit unterbrechen, wenn Sie merken, dass Sie die Kontrolle verlieren.
- Wenn ganz neue Argumente oder Informationen auftauchen, besteht Sie darauf, dass die Verhandlung unterbrochen wird, um die neue Situation in Ruhe zu durchdenken.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Betriebsübergang

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

- Ein Betriebsübergang ist der Wechsel des Inhabers eines Betriebs oder Betriebsteils.
- Ein Betriebsübergang ist noch keine Betriebsänderung.
- Daher löst der Betriebsübergang selbst noch keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats gem. § 111 BetrVG aus.

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

- Als Folge des Betriebsübergangs kann aber eine Betriebsänderung eintreten.
- Daneben hat ein Betriebsübergang andere individuell-arbeitsrechtliche, betriebsverfassungsrechtliche und tarifvertragsrechtliche Konsequenzen.

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

- Bei einem Betriebsübergang können verschiedene negativen Folgen eintreten:
 - Fortfall der Tarifbindung,
 - Fortfall des Betriebsrats,
 - Fortfall von Betriebsvereinbarungen,
 - Fortfall der Sozialplanpflicht,
 - Fortfall des Wirtschaftsausschusses,
 - verminderter Kündigungsschutz,
 - verschlechterte Arbeitsbedingungen für den Betriebsrat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 613a BGB Abs. 1 Satz 1

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Folgen eines Betriebsübergangs

- Individuell-arbeitsrechtlich ergibt sich die Folge, dass der neue Inhaber „in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen“ eintritt (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB).
- Das bedeutet, dass die Arbeitsverträge weiter unverändert gelten.
- Es ergeben sich aber einige Fragen, die berücksichtigt werden sollten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Individuell-arbeitsrechtliche Fragen

- Wie wird die Zeit der Betriebszugehörigkeit beim Veräußerer berücksichtigt?
- Was geschieht mit vom Veräußerer ausgegebenen Aktienoptionen?
- Wie wirkt sich der Betriebsübergang auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot aus?
- Werden Mitarbeitererrabatte weiterhin gewährt?
- Was geschieht mit Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung?



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Folgen eines Betriebsübergangs

- Kollektiv-arbeitsrechtlich ergeben sich Fragen im Hinblick auf
 - das (weitere) Bestehen eines Betriebsrats,
 - die Geltung von Betriebsvereinbarungen und
 - die Tarifbindung bzw. die Geltung von Tarifverträgen.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Betriebsvereinbarungen gelten bei einem Betriebsübergang grundsätzlich kollektivrechtlich fort.
- Entscheidend ist dabei die Aufrechterhaltung der Betriebsidentität.
- Wenn der Betrieb in seiner Identität verändert wird (z. B. vollkommen andere Produkte), gilt dies nicht.



© Aaef Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Im Falle, dass die Betriebsidentität verloren geht (aber nur dann!), greift die Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB.
- In diesem Fall werden die Betriebsvereinbarungen Inhalt der individuellen Arbeitsverträge.
- Diese Vereinbarungen dürfen für einen Zeitraum von einem Jahr nicht verschlechtert werden (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Wenn es beim Erwerber Betriebsvereinbarungen gibt, die die gleichen Sachverhalte regeln, wie Betriebsvereinbarungen beim übernommenen Betrieb, gelten diese Betriebsvereinbarungen des Erwerbers (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Dabei kommt ein Günstigkeitsprinzip nicht zur Anwendung: Die Betriebsvereinbarung beim Erwerber geht grundsätzlich auch dann vor, wenn diese auch Sicht des Arbeitnehmers im Vergleich zu den beim bisherigen Betriebsinhaber geltenden Betriebsvereinbarungen ungünstiger ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Ausnahme vom Veränderungsverbot: In § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB ist eine Ausnahme vom Verbot des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB enthalten.
- Das gilt vor allem für befristete Betriebsvereinbarungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

- Wirkt eine Betriebsvereinbarung nur noch nach, verliert sie ihre zwingende Wirkung. In diesem Fall ist eine individualrechtliche Abweichung zum Nachteil des Arbeitnehmers zulässig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Tarifverträge

- Bei einem Betriebsübergang kann gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB der Inhalt eines Tarifvertrags zum Inhalt des Arbeitsvertrags werden und als Tarifvertrag seine Gültigkeit verlieren.
- Der bisherige Tarifvertrag gilt jedoch kollektivrechtlich fort, wenn der Erwerber Mitglied desselben Arbeitgeberverbandes ist wie der Veräußerer.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Tarifverträge

- Nach § 613a Abs.1 Satz 3 BGB kommt es ebenfalls nicht zur individualrechtlichen Fortgeltung der Rechtsnormen eines Tarifvertrages, wenn die Rechte und Pflichten durch einen anderen Tarifvertrag geregelt werden.
- Wichtig ist hier aber die beidseitige Tarifbindung (also auch die der Arbeitnehmer), die Tarifbindung nur des Erwerbers reicht nicht aus.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Konsequenzen für Tarifverträge

- § 613a Abs. 1 Satz 4 2. Alt. BGB: Die dort geregelte Ausnahme von der Sperrfrist betrifft den Fall, dass der Erwerber und der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich die Anwendung eines anderen als des beim bisherigen Betriebsinhaber geltenden Tarifvertrags vereinbaren.
- Damit soll ermöglicht werden, beim Erwerber die Gültigkeit nur eines Tarifvertrags zur Anwendung zu bringen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Haftung beim Betriebsübergang

- § 613a Abs. 2 BGB: Der Veräußerer haftet für ein Jahr weiter, allerdings abgestuft.
- § 613a Abs. 3 BGB: Wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt, haftet sie nicht weiter (wie auch).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kündigungsverbot

- Normzweck: Der mit § 613a BGB bezweckte Bestandsschutz für die Arbeitsverhältnisse wäre für die betroffenen Arbeitnehmer völlig wertlos, wenn der Arbeitsvertrag ohne weiteres gekündigt werden könnte.
- Deshalb besteht nach § 613a Abs. 4 BGB ein Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs.
- Allerdings kann der Arbeitsvertrag aus anderen Gründen gekündigt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Unterrichtung der Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 BGB)

- Die betroffenen Arbeitnehmer müssen schriftlich unterrichtet werden über:
 - den (geplanten) Zeitpunkt des Übergangs,
 - den Grund für den Übergang,
 - rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs,
 - geplante Maßnahmen, die die Arbeitnehmer betreffen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Widerspruchsrecht (§ 613a Abs. 6 BGB)

- Arbeitnehmer können der Übernahme des Arbeitsverhältnisses durch den neuen Inhaber widersprechen.
- Sie müssen schriftlich widersprechen.
- Sie müssen den Widerspruch nicht begründen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Widerspruchsrecht (§ 613a Abs. 6 BGB)

- Sie können sich aussuchen, ob sie beim alten oder neuen Inhaber widersprechen.
- Grundsätzlich ist auch ein kollektiver Widerspruch zulässig (z. B. vom Betriebsrat koordiniert).

Auswirkungen auf den Betriebsrat

- Der Fortbestand des Betriebsrats setzt den Erhalt der Betriebsidentität voraus.
- Hiervon ist stets dann auszugehen, wenn
 - der Betrieb unverändert auf den Erwerber übergeht oder
 - ein Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz gespalten wird und dennoch die betriebliche Organisation im Wesentlichen unverändert fortbesteht.

Auswirkungen auf den Betriebsrat

- Nach einem Betriebsteilübergang können der Veräußerer und der Erwerber einen gemeinsamen Betrieb im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bilden.
- Der Betriebsrat besteht dann unverändert fort.
