

Interessen wahren

BETRIEBSÄNDERUNGEN Eine gute Zusammenarbeit zwischen KBR, GBR und lokalen Betriebsratsgremien ist gerade bei Betriebsänderungen wichtig, um den Interessen der Beschäftigten gerecht zu werden.

VON NADINE BURGSMÜLLER

Arbeitnehmerinteressen können auf drei Ebenen wahrgenommen werden: Durch den Betriebsrat vor Ort, Gesamtbetriebsrat (GBR) auf Unternehmensebene und Konzernbetriebsrat (KBR) auf der Ebene des Konzerns.

Wirtschaftliche Angelegenheiten

In wirtschaftlichen Angelegenheiten sind regelmäßig Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat zuständig. Es sei denn, eine geplante Betriebsänderung betrifft Betriebe mehrerer Konzernunternehmen, wie bei einer unternehmensüberschreitenden Zusammenlegung von Betrieben oder einem konzernweiten Personalabbau, der mit der Versetzung von Arbeitnehmern über Unternehmensgrenzen hinweg verbunden ist. Liegt bei den arbeitgeberseitig geplanten Maßnahmen ein unternehmensübergreifendes Konzept zu Grunde, ist der KBR kraft Gesetzes zuständig. Egal ob der KBR originär zuständig ist oder von einem GBR oder von BR-Gremien beauftragt wurde: Der Konzernbetriebsrat ist auf eine gute Zusammenarbeit mit den lokalen Betriebsräten angewiesen. Diese Zusammenarbeit betrifft insbesondere einen stetigen Austausch von Informationen über die von einer Maßnahme des Arbeitgebers betroffenen Arbeitsplätze und Mitarbeiter. Verhandelt zum Beispiel der KBR in originärer Zuständigkeit über einen Interessenausgleich und kraft Beauftragung zugleich über einen Sozialplan für mehrere Unternehmen, sollte er die räumliche und persönliche Nähe der lokalen Betriebsräte zu ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen nutzen. Die durch einen Sozialplan abzumildernden wirtschaftlichen Nachteile sind aufgrund der persönlichen Situation eines jeden Mitarbeiters häufig sehr unterschiedlich. Da sich die Mitarbeiter auch den ihnen bekannten Betriebsrats-

mitgliedern vor Ort viel eher anvertrauen, erfahren diese von privaten Schicksalsschlägen und können so dem KBR wichtige Informationen geben, um die unterschiedlichen persönlichen Situationen und daraus erwachsene Nachteile bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes einschätzen und daraufhin abmildern zu können.

Praxistipp

Durch eine Delegation von Aufgaben an den KBR können sich Betriebsrats- und GBR-Gremien eine bessere Verhandlungsposition verschaffen. Denn dadurch ändert sich der Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite mit der Möglichkeit, dort mehr Entgegenkommen zu finden. Denn für den (Konzern-) Arbeitgeber ist dies mitunter allein aus Zweckmäßigkeitsgründen interessant. Er muss bei Sozialplanverhandlungen diese dann nur mit einem Gremium führen. Ein praktisch häufiges Motiv ist, dass am Ende unternehmens- oder konzernweitliche Regelungen bestehen, die weniger Unruhe in die Betriebe bringen. Aber auch wenn sich BR oder GBR gegen eine vollständige Delegation entscheiden und sich die Entscheidung über das vom KBR erzielte Verhandlungsergebnis vorbehalten, bedarf es einer guten Zusammenarbeit zwischen den betriebsverfassungsrechtlichen Gremien. Denn der KBR hat häufig ein weitergehendes Verständnis für die finanzielle Situation des Konzerns und Möglichkeiten, wirtschaftliche Nachteile von Arbeitnehmern umfangreich mildern zu können. Gleiches gilt im Verhältnis zwischen BR und GBR in nur einem Unternehmen. <



Nadine Burgsmüller, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte, Essen.
www.BR-Anwaelte.de/Essen

DARUM GEHT ES

1. Bei Betriebsänderungen ist es einerseits wichtig, die Nachteile für die Beschäftigten abzufedern.
2. Zum anderen braucht es manchmal andere Verhandlungspartner, um wirtschaftliche Nachteile umfangreich mildern zu können.
3. Dies kann durch Zusammenspiel und gute Kommunikation zwischen den Gremien auf unterschiedlichen Ebenen sichergestellt werden.