

BETRIEBS- ÄNDERUNGEN ERKENNEN + GESTALTEN!

Die Rechte des Betriebsrats in
wirtschaftlichen Angelegenheiten

BETRIEBS- ÄNDERUNGEN ERKENNEN + GESTALTEN!

Die Rechte des Betriebsrats in
wirtschaftlichen Angelegenheiten



BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

- eine Kooperation
- an 13 Standorten
- über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
- über das gesamte Bundesgebiet verteilt
- spezialisiert auf das Arbeitsrecht

www.br-anwaelte.de

IMPRESSUM

Betriebsänderungen erkennen + gestalten!
Die Rechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Herausgeber: BR-Anwälte, www.br-anwaelte.de
Veröffentlichung: November 2018

Verantwortlich: Markus Neuhaus, Annastr. 58–64, 45130 Essen

Texte: Markus Neuhaus und Nadine Burgsmüller, BR-Anwälte/Essen,
Catrin Raane, BR-Anwälte/Darmstadt, Thomas Wüllenweber,
BR-Anwälte/Köln und Alexander Roth, BR-Anwälte/Stuttgart

Fotos: istockphoto.com: Titel: ©Yalana; Seiten 26/27: ©Phil McElhinney,
Seiten 34/35: ©Yvan Dube, Seiten 58/59: ©Marina Razumovskaya;
shutterstock.com: Seiten 40/41: ©Evgeny Atamanenko, Seiten
52/53: ©EdgeOfReason, Seiten 62/63: ©Rawpixel.com; 123rf.com:
Seiten 46/47: ©gajus, Seiten 68/69: ©highwaystarz/lan Allenden

Design und Layout: Sally Johnson, www.transform-design.de
Unter Mitarbeit von Sabine von Bassewitz

Druck: Ernst Kabel Druck GmbH, Hamburg

Printed in Germany

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in dieser Broschüre
nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich für Personen jeglichen
Geschlechts verwendet.



INHALTSVERZEICHNIS

- 4–5** Vorwort
- 6–8** Einführung
- 9–20** Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen
 - 10–14** Einführung
 - 14–17** Der Interessenausgleich
 - 18–20** Der Sozialplan
- 21–24** Der Wirtschaftsausschuss – Auge und Ohr des Betriebsrats
- 25–76** Betriebsänderungen erkennen
 - 26–33** Die Schließung eines Saftladens –
Die klassische Betriebsänderung
 - 34–39** Eine Bank zieht um – Verlegung des ganzen
Betriebs oder von wesentlichen Betriebsstellen
 - 40–45** Die Rabenmutter – Betriebsschließung infolge
Auftragsentzug durch ein Konzernunternehmen
 - 46–51** Die Flucht der Guten – Betriebsschließung
und Halteprämien
 - 52–57** Der wild gewordene Arbeitgeber – Betriebsände-
rung ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats
 - 58–61** Film ab – Digitalisierung und Einführung
neuer Technologien
 - 62–67** Matrix reloaded – Die Einführung einer
Matrixorganisation als Betriebsänderung
 - 68–76** Der traurige Sozialplan –
Sozialplan in der Insolvenz
- 77–88** Vermischtes
 - 78–82** Freiwillige vor – Freiwilligenprogramme
 - 82–88** Zumutbarkeit
- 89–95** Öffentlichkeitsarbeit
 - 90–91** Öffentlichkeitsarbeit
 - 92** Gewerkschaft und Tarifsozialplan
 - 93–94** Sachverständige
 - 95** Medien

VORWORT

MIT DIESER DRITTEN BROSCHÜRE unseres Netzwerkes für Arbeitnehmerrechte möchten wir neu gewählte und erfahrene Betriebsräte an ihre Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen und den Umgang damit heranzuführen.

Die Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen trifft häufig „in das Herz“ des Arbeitgebers. Denn damit kann der Betriebsrat unmittelbar Einfluss auf die Unternehmensführung nehmen. Dies macht die Thematik für Betriebsräte besonders spannend, aber häufig auch besonders kontrovers.

Bevor ein Betriebsrat seine Rechte im Hinblick auf Betriebsänderungen wahrnehmen kann, muss er jedoch erkennen, ob eine Betriebsänderung vorliegt oder sich anbahnt. Daher liegt der Schwerpunkt dieser Broschüre darauf, anhand von unterschiedlichen Beispielfällen darzustellen, in welcher Gestalt „Betriebsänderungen“ iSd **§ 111 BetrVG** vorkommen können und welche Beteiligungsrechte für Betriebsräte sich hieraus ergeben. Für die innerbetriebliche oder auch gerichtliche Durchsetzung dieser Beteiligungsrechte bedarf es nicht zuletzt wegen des großen Konfliktpotentials häufig der Unterstützung von Gewerkschaften, Sachverständigen und Rechtsanwälten.

BR-ANWÄLTE ist eine Kooperation von 13 über das gesamte Bundesgebiet verteilten Rechtsanwaltskanzleien mit über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die sich auf das Arbeitsrecht spezialisiert haben und ausschließlich Arbeitnehmer und Betriebsräte vertreten. Die bundesweite Vernetzung ermöglicht eine effektive und abgestimmte Interessenwahrnehmung, insbesondere in überregionalen Angelegenheiten, wie z. B. bei der gleichzeitigen Beratung bzw. Vertretung mehrerer Betriebsräte eines Unternehmens oder von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, ob in Einigungsstellen, vor Arbeitsgerichten oder als Sachverständige.

UNSER NETZWERK bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats, arbeitet mit den acht Mitgliedergewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zusammen und ist ihnen auch im politischen Geist eng verbunden.

Wir, die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Netzwerkes BR-Anwälte, würden uns freuen, wenn von der Broschüre in diesem Sinne rege Gebrauch gemacht wird und wünschen viel Freude und Erfolg bei der Betriebsratsarbeit.



EINFÜHRUNG

LIEBES BETRIEBSRATSMITGLIED,

„ohne Betriebsrat kein Sozialplan“. Schon diese Aussage zeigt, wie immens wichtig die Existenz von Betriebsräten im Fall von Betriebsänderungen ist. Nur ein Betriebsrat kann bei betrieblichen Veränderungen, die zu materiellen Nachteilen für Arbeitnehmer führen, finanzielle Ansprüche für Arbeitnehmer erzwingen. Einen Betrieb ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber schließen, ohne einen Euro Abfindung an die von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zahlen zu müssen.

§ 111 BetrVG regelt, welche Vorgänge in einem Betrieb als „Betriebsänderung“ gelten, mit der Folge, dass umfangreiche Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte von Betriebsräten bestehen. Betriebsänderungen sind nicht nur Einschnitte beim Personal durch Entlassungen. Auch andere Vorgänge wie

- die Umorganisation von Betrieben
- Veränderung von Arbeitsformen
- Abschaffung /Schaffung von Hierarchien
- Zentralisierung und Dezentralisierung
- Verlegung von Betrieben und Teilen davon
- Verkauf, Fremdvergabe (Outsourcing) und Umwandlung

können eine Betriebsänderung darstellen. Auch wenn Arbeitgeber gesetzlich gehalten sind, den Betriebsrat – und insbesondere auch den Wirtschaftsausschuss – „rechtzeitig und umfassend“ zu unterrichten, zeigt doch die betriebliche Praxis, dass Arbeitgeber sich nicht gerne „in die Karten gucken“ lassen. Ein Betriebsrat ist daher häufig darauf angewiesen, schrittweise Vorgänge im Betrieb zu beobachten, zu deuten und seine Beteiligungsrechte aktiv einzufordern.

Vor den Beratungen und Verhandlungen über eine Betriebsänderung steht also, eine anstehende Veränderung als solche zu erkennen und mit dem Arbeitgeber um ausreichende Informationen darüber zu ringen. Sind die Planungen des Arbeitgebers bekannt, kann der Betriebsrat in Verhandlungen über einen Interessenausgleich, also dem „Ob und Wie“ einer Betriebsänderung Einfluss auf die Umsetzung der Betriebsänderung nehmen. In Verhandlungen über einen Sozialplan wird der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Umsetzung der Betriebsänderung entstehen, von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam festgelegt. Der Abschluss eines Sozialplans ist für den Betriebsrat nach **§ 112 Abs.4 BetrVG** erzwingbar.

Das Grundwissen dazu, wie Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen geführt werden, welche rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten es gibt und welche Inhalte wo und wie geregelt werden können, werden den Betriebsräten insbesondere auf Seminaren der Gewerkschaften vermittelt. Fast immer werden zu den konkreten Verhandlungen mit den Arbeitgebern auch Gewerkschaftsvertreter, Rechtsanwälte und andere Sachverständige hinzugezogen.

Diese Broschüre ersetzt keine Betriebsratsschulung. Sie will anhand von einigen typischen und untypischen Beispielen aufzeigen, welche Vorgänge in einem Betrieb oder Unternehmen eine Betriebsänderung iSd **§ 111 BetrVG** darstellen und Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslösen können. Gehen Sie als Betriebsratsmitglied immer mit wachen Augen und Ohren durch den Betrieb – im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

BETEILIGUNGS- RECHTE DES BETRIEBSRATS BEI BETRIEBS- ÄNDERUNGEN

EINFÜHRUNG

Während das Unternehmen möglichst hohe Gewinne erzielen möchte, haben die Beschäftigten ein berechtigtes Interesse am Erhalt ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. In diesem Interessenkonflikt hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat Beteiligungsrechte ermöglicht, die zum einen eine Unterrichtung und eine Beratung des Betriebsrats ermöglichen und zum anderen zu einem Ausgleich der Interessen führen sollen. Die Entscheidungsfreiheit der Unternehmen in wirtschaftlichen Angelegenheiten wird dabei im vollen Umfang erhalten. Das bedeutet, dass der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Unternehmensentscheidungen zu unterrichten ist, der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen ein Beratungsrecht hat, aber die Entscheidung des Unternehmens nicht zu verhindern ist.

Allerdings führt nicht jede Unternehmensentscheidung zu den im Gesetz beschriebenen Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Der Gesetzgeber will eine Beteiligungsmöglichkeit des Betriebsrats erst ab einer bestimmten Schwelle der Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens garantieren. Für den Betriebsrat kommt es darauf an, diese Schwelle zu erkennen, um seine Möglichkeiten zu nutzen.



Will der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung durchführen, so hat er den Betriebsrat zu informieren und mit ihm darüber zu beraten. Die Beratungen erstrecken sich dabei zum einen auf einen Interessenausgleich, zum anderen auf einen Sozialplan, wobei nur der Sozialplan über die Einigungsstelle erzwungen werden kann.

Für die Anwendung der **§§ 111 bis 113 BetrVG** über Betriebsänderungen müssen zunächst folgende Grundvoraussetzungen erfüllt sein:

1. Im Betrieb muss ein Betriebsrat existieren.
2. Im Unternehmen müssen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden.
3. Die Maßnahme muss eine Betriebsänderung darstellen.
4. Es muss die Möglichkeit bestehen, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Beschäftigten des Unternehmens zur Folge hat, es sei denn, es liegt eine Betriebsänderung im Sinne des **§ 111 Satz 3 Nr. 1–5 BetrVG** vor. Dann wird das Vorliegen wesentlicher Nachteile für die Beschäftigten fingiert.
5. Es muss die gesamte Belegschaft oder wenigstens ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sein, es sei denn, es liegt eine Betriebsänderung im Sinne des **§ 111 S. 3 Nr. 1–5 BetrVG** vor. Dann wird das Vorliegen wesentlicher Nachteile für die Beschäftigten fingiert.

UNTERNEHMENSGRÖSSE Der Betriebsrat ist bei einer Betriebsänderung nur zu beteiligen, wenn im Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden. Maßgebend ist die regelmäßige Beschäftigtenzahl vor Beginn der Betriebsänderung. Dies ist besonders dann von Bedeutung, wenn die Betriebsänderung in mehreren Schritten durchgeführt wird. Auf die Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse kommt es nicht an.

Bei der Ermittlung der normalerweise im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist von der Zahl der im Betrieb vorhandenen und normalerweise besetzten Arbeitsplätze auszugehen. Es zählen alle wahlberechtigten Beschäftigten nach **§ 5 Abs. 1 BetrVG**, somit auch Teilzeitbeschäftigte und Heimarbeiter. Auch langfristig abwesende Arbeitnehmer sind deshalb mitzuzählen, nicht jedoch die konkret für solche Beschäftigten

eingestellten Vertretungskräfte. Weitere Aushilfen, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer sind in dem Umfang mitzuzählen, wie sie üblicherweise im Betrieb beschäftigt werden. Wird ein Betrieb von mehreren Unternehmen gemeinsam geführt (Gemeinschaftsbetrieb), so sind die Arbeitnehmer aller Unternehmen mitzuzählen, die in dem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt werden.

GEPLANTE MASSNAHME IST EINE BETRIEBSÄNDERUNG

Als weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit der **§§ 111 bis 113 BetrVG** muss die vom Unternehmer vorgesehene Maßnahme eine Betriebsänderung darstellen. Die unterschiedlichen Formen der Betriebsänderung sind beispielhaft in **§ 111 BetrVG** aufgeführt. Hierunter fallen Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für einen erheblichen Teil der Belegschaft zur Folge haben können.

In **§ 111 Satz 3 BetrVG** sind die Maßnahmen aufgeführt, die auch dann eine Betriebsänderung darstellen, ohne dass es zwingend zu Nachteilen für den erheblichen Teil der Belegschaft kommen muss. Dies sind

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Die unterschiedlichen Formen der Betriebsänderungen werden anhand von Praxisbeispielen im Kapitel „Betriebsänderungen erkennen“ ab Seite 25 in dieser Broschüre dargestellt.

WESENTLICHE NACHTEILE FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

Nach **§ 111 S. 1 BetrVG** ist eine Betriebsänderung dann vom Betriebsrat mitzugestalten, wenn sie wesentliche Nachteile für die gesamte Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann. Solche Nachteile können materieller oder immaterieller Natur sein. Als wesentlich sind Nachteile anzusehen, wenn sie nicht nur geringfügig oder vorübergehend sind. Ein spezieller Nachweis, dass diese Nachteile auch tatsächlich eintreten werden, ist nicht erforderlich. Vielmehr reicht die Vermutung, dass sich bei objektiver Beurteilung einer Betriebsänderung solche Nachteile einstellen können.

Als Nachteil für die Beschäftigten gilt natürlich in erster Linie der Verlust des Einkommens und eine etwaige Arbeitslosigkeit. Aber auch ein vermindertes Einkommen bei Aufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber, der Verlust zukünftiger Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung oder die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz können Nachteile für die Beschäftigten sein.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats greift allerdings nur, wenn die gesamte Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft von der Betriebsänderung betroffen werden. Dies ist dann der Fall, wenn in Abhängigkeit von der Betriebsgröße folgende Mindestzahlen erreicht werden:

BETRIEBSGRÖSSE (ARBEITNEHMER)	ANZAHL DER BETROFFENEN ARBEITNEHMER
21–59	mind. 6
60–499	mind. 10 % der Belegschaft oder mind. 26
500–599	mind. 30
600 und mehr	mind. 5 % der Belegschaft

Maßgeblich sind die Zahlen und Prozentangaben des **§ 17 Abs. 1 KSchG**, mit der Ergänzung, dass in Betrieben mit mindestens 600 Arbeitnehmern mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein muss.

Oft werden die Maßnahmen in mehreren Schritten durchgeführt, so dass die Beschäftigten in mehreren Wellen nachteilig betroffen sind („Salamitaktik“). Die jeweiligen Einzelschritte stellen dabei nicht zwingend eine Betriebsänderung dar, weil die Grenzwerte der oben beschriebenen Staffel von den einzelnen Wellen nicht erreicht werden. In solchen Fällen ist bei der Ermittlung der Zahl der insgesamt Betroffenen darauf abzustellen, ob die Maßnahmen auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruhen bzw. in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen. Wenn das so ist, ist die Gesamtbetrachtung der Dimension entscheidend.

DER INTERESSENSAUSGLEICH

Nach der vollständigen Unterrichtung des Betriebsrates über die geplante Betriebsänderung beginnen die Beratungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Denn erst nach der Unterrichtung steht fest, was in einem Interessenausgleich geregelt werden muss. Deshalb erfolgt immer zuerst die Unterrichtung zu der geplanten Betriebsänderung und danach die Verhandlungen und Beratungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.



In der Praxis hat es sich bewährt, die Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan als sogenanntes Paket zu führen. Für den Betriebsrat ist der Interessenausgleich sehr wichtig, weil in ihm ganz konkret festgelegt wird, welche Maßnahmen tatsächlich durchgeführt werden.

In den Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan besteht für den Betriebsrat das Interesse einerseits darin, die Kollegen weitestgehend vor Nachteilen zu schützen und die Arbeitsbedingungen der verbleibenden Beschäftigten zu erhalten oder zu verbessern und andererseits mit dem Sozialplan die entstandenen Nachteile möglichst gut auszugleichen.

Die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan erfolgen in einem gleichartigen Verfahren: Unternehmer wie Betriebsräte sollen jeweils eigene Vorschläge machen. Sie können einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen und beide können schließlich die Einigungsstelle anrufen. Hierbei ergibt sich allerdings der entscheidende Unterschied:

Der Interessenausgleich ist als Vereinbarung über die Umsetzung einer betrieblichen Maßnahme im Unterschied zum Sozialplan nicht erzwingbar. Die Einigungsstelle kann nur über den Sozialplan entscheiden, nicht aber über den Interessenausgleich. Denn der Interessenausgleich kann wegen des Grundsatzes der unternehmerischen Freiheit nicht über den Unternehmer hinweg ausgestaltet und umgesetzt werden.



In der Praxis hat es sich bewährt, wenn der Betriebsrat bereits zu Beginn der Informationsphase über eine geplante Betriebsänderung sachverständige Hilfe hinzuzieht. Neben der juristischen Beratung durch einen Rechtsanwalt ist es in vielen Fällen auch sinnvoll, einen wirtschaftlichen Sachverständigen zu Rate zu ziehen. Denn die vom Arbeitgeber häufig vorgestellten wirtschaftlichen Notwendigkeiten für eine Betriebsänderung lassen sich für einen Laien häufig nicht nachvollziehen.

WAS WIRD IN EINEM INTERESSENAUSGLEICH GEREGLT?

Gegenstand des Interessenausgleichs ist die Umsetzung der geplanten Betriebsänderung. Der Interessenausgleich beschreibt, wie die konkrete Betriebsänderung nach dem Ergebnis der Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durchgeführt werden soll.

Im Interessenausgleich wird die Maßnahme, so wie sie im Ergebnis der Verhandlungen besprochen wurde, schriftlich niedergelegt. Dabei ist zu beachten, dass sämtliche Maßnahmen ganz konkret benannt werden. Welche Veränderungen ergeben sich in den Abteilungen und Fachbereichen? Wie viele Mitarbeiter sind von der Maßnahme betroffen? Wie wird ein etwaiger Arbeitsplatzabbau durchgeführt: Altersteilzeit, natürliche Fluktuation, Förderung von Jobsharing, Teilzeit, Kurzarbeit oder Kündigungen?

Auch der Zeitpunkt der Umsetzung der geplanten Maßnahmen kann von wesentlicher Bedeutung sein. Geht es um Betriebseinschränkungen oder Betriebsstilllegungen, muss die Möglichkeit einer alternativen Produktion eingehend erörtert werden.

Nach **§ 1 Abs. 5 KSchG** können sich Betriebsrat und Arbeitgeber im Interessenausgleich auf einzelne Personen verständigen, die wegen der Betriebsänderung gekündigt werden sollen. Für den Arbeitgeber ist dies von Vorteil, da die »ausgesuchten« Arbeitnehmer kaum mehr eine Chance haben, sich erfolgreich gegen die Kündigungen gerichtlich zur Wehr zu setzen. Denn ein Arbeitnehmer, der auf der Namensliste steht muss nach **§ 1 Abs. 5 KSchG** im Kündigungsschutzverfahren beweisen, dass keine „dringenden betrieblichen Erfordernisse“ für seine Kündigung vorlagen. Ein Betriebsrat sollte sich daher sehr genau überlegen, ob er in dem Interessenausgleich eine Namensliste vereinbart. Ohne Zustimmung des Betriebsrates kommt eine Namensliste nicht zustande; sie ist durch den Arbeitgeber nicht erzwingbar.

WAS PASSIERT, WENN BETRIEBSRAT UND ARBEITGEBER SICH NICHT EINIGEN KÖNNEN?

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, kann jede Seite nach **§ 112 Abs. 2 BetrVG** einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. Geht nur eine Seite diesen Weg, ist die andere Seite gleichwohl zur Mitwirkung an dem Vermittlungsversuch verpflichtet. Inhaltlich wird es insbesondere um die Frage gehen, welche Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitsagentur anbieten kann und ob weitere Fördermittel, wie z. B. Transfermaßnahmen oder Kurzarbeit zur Verfügung stehen.

Bleibt auch der Vermittlungsversuch durch die Bundesagentur für Arbeit erfolglos oder macht keine Seite von dieser Möglichkeit Gebrauch, so ist die Einigungsstelle anzurufen. Der Arbeitgeber ist bei einem Scheitern der Verhandlungen verpflichtet, die Einigungsstelle anzurufen. Der Sinn der Beteteiligungsrechte nach **§§ 111, 112 BetrVG** gebietet es, diese Verfahren voll auszuschöpfen, um so eine möglichst sozialverträgliche Betriebsänderung zu erreichen.

EINSTWEILIGE VERFÜGUNG

Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung ohne Beteiligung des Betriebsrates und damit ohne Abschluss eines Interessenausgleichs bzw. dessen ernsthaften Versuchs umsetzen will, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stellen.

Leider sind die Entscheidungen der Arbeitsgerichte nicht einheitlich (siehe hierzu auch den Fall „Der wild gewordene Arbeitgeber“ ab Seite 52). Bei der einstweiligen Verfügung geht es darum zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch die Umsetzung der Betriebsänderung, zum Beispiel durch den Abbau von Anlagen oder den Ausspruch von Kündigungen, Fakten schafft. Da dies in der Regel besonders eilbedürftig ist und nicht in einem langen Hauptsacheverfahren erreicht werden kann, ist die einstweilige Verfügung das einzige Mittel des Betriebsrates.

DER SOZIALPLAN

RECHTLICHE GRUNDLAGEN Der Sozialplan ist nach der Legaldefinition des **§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG** die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

Liegt eine geplante Betriebsänderung im Sinne des **§ 111 BetrVG** vor, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Sozialplan verhandeln und abschließen. Kommt keine freiwillige Einigung mit dem Betriebsrat zustande, bestimmt die Einigungsstelle notfalls mit Mehrheit den Inhalt des Sozialplans. Davon macht **§ 112a BetrVG** zwei Ausnahmen.

DIE AUSNAHME DES § 112a Abs. 1 BetrVG Besteht eine Betriebsänderung ausschließlich in einem Personalabbau, so kann ein Sozialplan nur dann erzwungen werden, wenn folgende Schwellenwerte erreicht sind:

BETRIEBSGRÖSSE (ARBEITNEHMER)	ANZAHL DER BETROFFENEN ARBEITNEHMER
Weniger als 60	20% der Belegschaft, aber mindestens 6
60 – 249	20% der Belegschaft oder mindestens 37
250 – 499	15 % der Belegschaft oder mindestens 60
500 – 599	mindestens 60
Ab 600	10% der Belegschaft

Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei **§ 17 Abs. 1 KSchG**. Dabei sind Teilzeitkräfte voll mitzurechnen und auch vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen werden berücksichtigt. Dasselbe gilt für Versetzungen in andere Betriebe oder Unternehmen des Konzerns, da auch mit ihnen erhebliche Nachteile verbunden sein können und sie in gleicher Weise die Dimension der Betriebsänderung beeinflussen.

DIE AUSNAHME DES § 112a Abs. 2 BetrVG Neu gegründete Unternehmen können in den ersten vier Jahren ihres Bestehens unabhängig von der Art der Betriebsänderung, nicht zum Abschluss eines Sozialplans gezwungen werden. Freiwillige Sozialpläne können selbstverständlich vereinbart werden. Der Gesetzgeber wollte dadurch das Risiko bei Neugründungen reduzieren, da diese Unternehmen erfahrungsgemäß Schwierigkeiten haben, die Kosten eines Sozialplans einzuschätzen und eine ausreichende Risikovorsorge zu treffen.

FUNKTION DES SOZIALPLANS Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben Sozialplanleistungen eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion und sind keine Entschädigungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Weil in der betrieblichen Praxis jedoch die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Sozialplanleistungen, insbesondere bei Abfindungen, in der Regel eine entscheidende Rolle spielt, ist die Entschädigungsfunktion immer auch ein Kriterium der Überlegungen bei der Vereinbarung eines Sozialplans.

Der Sozialplan gleicht materielle Nachteile aus, die infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Die Betriebsänderung selbst darf er nicht regeln. Diese ist, wie beschrieben, allein Gegenstand des Interessenausgleichs.

	INTERESSEN-AUSGLEICH	SOZIALPLAN
Regelungsinhalt	Ob, wann und wie der Betriebsänderung (BÄ)	Ausgleich (oder Milderung) der Nachteile der Arbeitnehmer
Rechtsqualität	Vertrag eigener Art	Betriebsvereinbarung
Form	Schriftform	Schriftform
Beispiele zum Inhalt	Details der BÄ: <ul style="list-style-type: none"> • wer betroffen? • wie betroffen? • wann betroffen? Zeitpunkt der Element der BÄ Freiwilligenabfrage vor Kündigungen	Zumutbarkeit von Versetzungen Qualifizierung Beschäftigungssicherung Standortsicherung Abfindungen vorzeitige Ausstiegsmöglichkeiten Transfergesellschaft Pendlerpauschalen Umzugsregelungen Arbeitszeugnis
Erforderliche BR-Unterstützung	wirtschaftliche Sachverstand juristische Sachverstand Gewerkschaft	juristische Sachverstand Gewerkschaft
Eskalation	Information und Beratung bis in die Einigungsstelle, aber kein Spruch	Verhandlung bis in die Einigungsstelle mit der Möglichkeit eines Spruches

DER WIRTSCHAFTS- AUSSCHUSS AUGE UND OHR DES BETRIEBSRATS

DIE FUNKTION DES WIRTSCHAFTSAUSSCHUSSES

Betriebsänderungen werden von Arbeitgebern meist von langer Hand geplant. Häufig gehen einer Betriebsänderung auch Untersuchungen durch Wirtschaftsprüfer voraus, die dann Arbeitgebern verschiedene Handlungsalternativen aufzeigen.

Aber wie erfährt ein Betriebsrat davon? Wirtschaftliche Informationen und Unternehmenszahlen werden von Arbeitgebern nur ungern offengelegt.

Hier kann ein Wirtschaftsausschuss helfen.



In Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Besteht ein Unternehmen nur aus einem Betrieb, so bildet der Betriebsrat den Wirtschaftsausschuss; gibt es mehrere Betriebe und einen Gesamtbetriebsrat, so wird der Wirtschaftsausschuss von dem Gesamtbetriebsrat gebildet.

Der Wirtschaftsausschuss hat nach **§ 106 Abs. 1 BetrVG** die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten. Der Wirtschaftsausschuss ist nach seinem gesetzlichen Aufgabenbereich ein Hilfsorgan des Betriebsrates. Über den Wirtschaftsausschuss kann der Betriebsrat frühzeitig Informationen erhalten, die für ihn selbst schwer zu bekommen sind bzw. auf die er (noch) keinen Anspruch hat.

Der Wirtschaftsausschuss ist damit das Auge und Ohr des Betriebsrates. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bildung vorliegen, sollte ein Wirtschaftsausschuss auf jeden Fall eingerichtet werden.

WAS SIND WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN? § 106 Abs. 3 BetrVG

enthält eine Aufzählung der wichtigsten wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Darunter befinden sich auch zahlreiche Angaben, aus denen sich geplante oder bevorstehende Betriebsänderungen erkennen lassen.

So ist der Wirtschaftsausschuss z.B. zu informieren über

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,
- die Produktions- und Absatzlage,
- das Produktions- und Investitionsprogramm,
- Rationalisierungsvorhaben,
- die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen,
- die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen,
- den Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben,
- die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks,
- die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

Ferner enthält **§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG** eine Auffangklausel die besagt, dass wirtschaftliche Angelegenheiten auch alle sonstigen Vorgänge und Vorhaben sind, die die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.



In den Wirtschaftsausschuss können auch Arbeitnehmer gewählt werden, die nicht Mitglied im Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat sind. Selbst leitende Angestellte können Mitglieder im Wirtschaftsausschuss sein.

Als Mitglieder des Wirtschaftsausschusses kann man also Kolleginnen und Kollegen bestimmen, die auch beruflich mit dem wirtschaftlichen Geschehen im Unternehmen zu tun haben und gut „mit Zahlen“ umgehen können. Sie können bevorstehende Veränderungen auch frühzeitig erkennen und den Betriebsrat informieren.

Häufig geben Arbeitgeber auch dem Wirtschaftsausschuss die gesetzlich vorgesehenen Informationen und Unterlagen nicht „freiwillig“ und unaufgefordert. Hier hilft nur geschicktes, beharrliches und regelmäßiges Nachfragen; falls erforderlich auch mit Unterstützung eines wirtschaftlichen Sachverständigen. Und wenn alles nicht hilft, so hat der Wirtschaftsausschuss noch die Möglichkeit seinen Informationsanspruch im Wege eines Einigungsstellenverfahrens durchzusetzen. Hierbei helfen erfahrene Fachanwälte vor Ort..

BETRIEBS- ÄNDERUNGEN ERKENNEN

DIE SCHLIESSUNG EINES SAFTLADENS

Die klassische Betriebsänderung

1



WAS IST PASSIERT? Der 7-köpfige Betriebsrat eines Betriebes der Lecker-Saft-GmbH mit ca. 170 Arbeitnehmern wird kalt erwischt, weil ihn die Geschäftsführung der Lecker-Saft-GmbH eine Stunde vor der vom Arbeitgeber anberaumten Mitarbeiterversammlung überraschend darüber informiert, dass der Betrieb geschlossen werde und dies in der gleich folgenden Mitarbeiterversammlung auch der Belegschaft mitgeteilt werde. Zeitgleich erfolge eine gleichlautende Presseerklärung der Lecker-Saft-GmbH mit demselben Inhalt.

Hintergrund für die Schließung dieses einen von drei Betrieben der Lecker-Saft-GmbH war laut Arbeitgeber, dass die innerstädtische Lage des Betriebes nicht die erforderliche räumliche Expansion erlaube, die wegen der geplanten Kapazitätssteigerungen unerlässlich sei. Zudem sei erst kürzlich ein Unternehmen mit solchen Expansionsmöglichkeiten erworben worden, so dass die Produktionsmengen ohne Probleme zunächst auf die verbleibenden zwei Standorte und später auch auf das frisch erworbene Unternehmen verteilt werden könnten.

Auch in den zwei anderen Betrieben gibt es jeweils einen Betriebsrat. Seit gut einem Jahr gibt es zudem einen Gesamtbetriebsrat „in Kinderschuh“.

Der erste Standort ist gleichzeitig der größte Standort mit ca. 500 Arbeitnehmern. Der zweite Standort verfügt ebenfalls über 200 Arbeitnehmer und einen 7-köpfigen Betriebsrat. Der dritte Standort ist der des betroffenen Betriebsrats. Der potentiell vierte Standort ist noch nicht unternehmensangehörig und damit auch noch nicht im GBR vertreten. Einen KBR gibt es nicht.

Der Betriebsrat ist sauer, weil er vor vollendete Tatsachen gestellt wird. Als er seinen Rechtsanwalt anruft, erfährt er, dass „die letzte Messe noch nicht gesungen“ ist, sondern jetzt Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen angestrebt werden, die im Interessenausgleich auch noch das OB, WANN und WIE der geplanten Betriebsänderung zum Gegenstand haben.

Sofort wird ein entsprechendes Aufforderungsschreiben an den Arbeitgeber aufgesetzt, in dem jener zur Vermeidung einer einstweiligen Verfügung aufgefordert wird, rechtsverbindlich zu erklären, keine Umsetzungsmaßnahmen in Bezug auf die von ihm geplante Betriebsänderung vorzunehmen.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Der Betriebsrat befürchtet die Schließung des Betriebes und damit verbunden die Kündigung aller Arbeitsverhältnisse.

Zudem ergeben sich im weiteren Verlauf folgende Problemfelder für den Betriebsrat:

1. Wegen der Pressemeldung sieht sich der Betriebsratsvorsitzende sofort **Interviewanfragen der örtlichen Zeitung** ausgesetzt. Zugleich steht **das Telefon nicht mehr still**, weil Transfergesellschaften ihre Dienste anbieten.
2. **Flucht der Guten.** Kaum ist die Meldung über die Schließung sogar in der Zeitung zu lesen, regen sich die Arbeitnehmer und fangen an, das laut Zeitung sinkende Schiff rechtzeitig verlassen zu wollen. Da das aber natürlich nicht ohne Abfindung ablaufen soll, üben die Arbeitnehmer **Zeitdruck** auf den Betriebsrat aus.
3. Der Betriebsrat fürchtet, dass die Betriebsänderung im Gewand einer unternehmensweiten Umstrukturierung auf ihn zukommen könnte und für den Interessenausgleich dann womöglich ausschließlich der **GBR zuständig** sein könnte. Noch weiß er nicht, wie sich die anderen GBR-Mitglieder in diesem Fall verhalten werden.

4. Der Arbeitgeber strebt parallel zu den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen **Einzelgespräche mit Arbeitnehmern an**, um mit dem Personalabbau schon einmal einvernehmlich zu beginnen.
5. Der Betriebsrat sorgt sich insbesondere um die **älteren Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund**, weil sich die Arbeitsmarktchancen speziell für diese Gruppen trotz guter Konjunkturlage als schwierig erweisen dürfte.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?

Die geplante Schließung ist eine Stilllegung des Betriebes und damit eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Der Betriebsrat sorgt schnell für die richtigen Weichenstellungen:

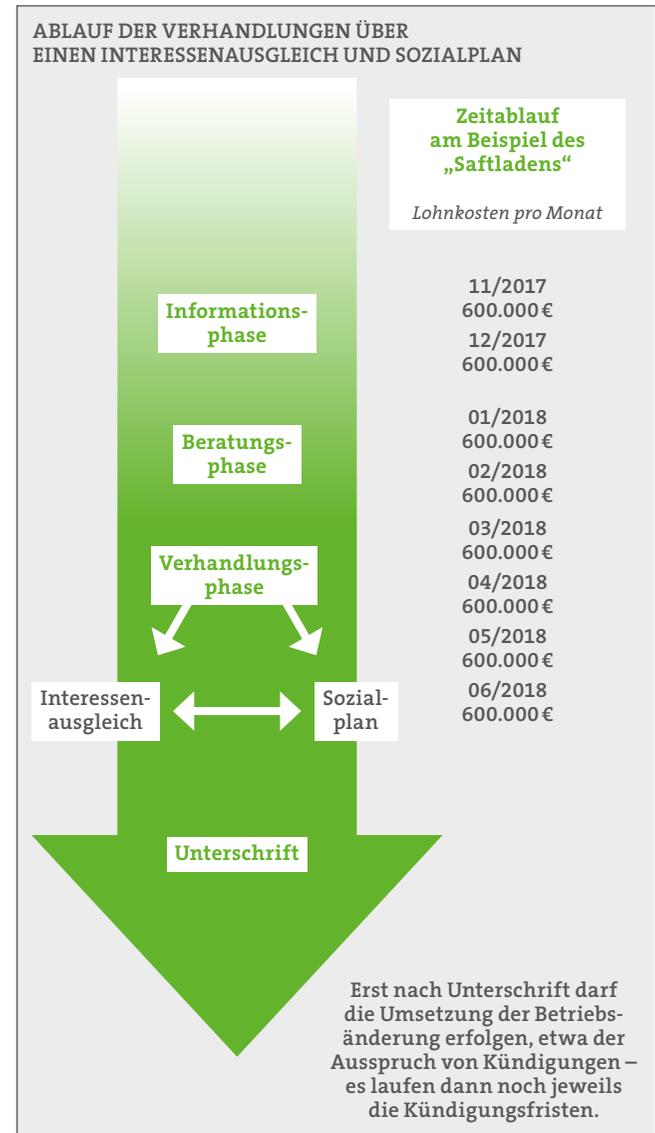
1. Er kontaktiert die im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** und sorgt für deren Unterstützung sowohl bei Aktionen gegen die Schließung (Demonstration, Fahrt zur Zentrale, etc.), als auch beim Thema Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Umgang mit Interviewanfragen).
2. Er kontaktiert zugleich seinen **Rechtsanwalt**, um ihn als juristischen Sachverständigen zu den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen einzuschalten und erhält von jenem die dazu erforderliche Beschlussfassung vorformuliert.
3. In Zusammenarbeit mit Gewerkschaft und Rechtsanwalt wird zudem der **Kontakt zu einem betriebswirtschaftlichen Sachverständigen für den Betriebsrat** aufgenommen, um mit jenem alternative, standorterhaltende Szenarien zu erarbeiten.
4. Der Betriebsrat vereinbart mit dem Rechtsanwalt eine sehr **zeitnahe Schulung zum Thema Interessenausgleich und Sozialplan**, um alle **Betriebsratsmitglieder** für die kommenden Verhandlungen zu wappnen.
5. Der Arbeitgeber wird über den Rechtsanwalt zwecks **Verhandlungsaufnahme und Unterlassung von Umsetzungsmaßnahmen** kontaktiert.
6. Der Arbeitgeber wird vom **betriebswirtschaftlichen Sachverständigen zwecks Kostenübernahmezusage** kontaktiert.
7. Der Betriebsrat vereinbart mit den anderen beiden **Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat eine Klausurtagung**, in der ein solidarisches und abgestimmtes gemeinsames Vorgehen gegenüber dem Arbeitgeber verabredet wird. Darin wird
 - über Impulsvorträge durch die Gewerkschaft und den Rechtsanwalt die Wichtigkeit eines gemeinsamen solidarischen Vorgehens deutlich gemacht und
 - eine Verhandlungskommission des GBR bestimmt, die mehrheitlich mit BR-Mitgliedern des von der Schließung bedrohten Betriebes besetzt wird.
8. Der Betriebsrat macht in Abstimmung mit dem Rechtsanwalt und der Gewerkschaft **Präsentationstermine** mit drei in Frage kommenden **Transfergesellschaften** aus, damit sich Betriebsrat und Arbeitgeber darüber klar werden können, ob und welche Transfergesellschaft ggf. eingeschaltet werden soll.

Zwar konnte der Betriebsrat die Schließung nach Vorlage eines eigenen betriebswirtschaftlichen Gutachtens mit Szenarien für eine Standorterhaltung und trotz intensiver Diskussion über das OB der Betriebsänderung leider nicht verhindern.

Jedoch war der Betriebsrat gemeinsam mit Gewerkschaft, betriebswirtschaftlichem Sachverständigen und Rechtsanwalt in der Lage, einen sehr guten Sozialplan auszuhandeln, der für die ca. 170 Arbeitnehmer des Betriebes ein Sozialplanvolumen von insgesamt 6,5 Mio. EUR umfasste und insbesondere folgende Eckpunkte enthielt:

1. Alternativ zu den Abfindungen, Anspruch auf Versetzung zu einem der verbliebenen Betriebe, soweit sich Arbeitnehmer örtlich entsprechend flexibel zeigen.
2. Sehr gute Abfindungen mit Kinderzuschlag, Behindertenzuschlag etc.
3. Ausstiegsklausel für Arbeitnehmer, die schnell eine neue Stelle finden, mit Kapitalisierung der Kündigungsfrist in Form von zusätzlicher Abfindung.
4. Transfergesellschaft unter zusätzlicher Einbindung von Transferkurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit, um den Arbeitnehmer, die nicht schnell eine neue Stelle finden, mehr Zeit für die Arbeitssuche einzuräumen.
5. Härtefonds

Die schnellen und richtigen Weichenstellungen des Betriebsrats waren entscheidend für den Verhandlungserfolg.



An empty office space with a large window and a cardboard box. The room is dark and appears to be in the process of being moved or renovated. A large window in the background shows a cityscape. A cardboard box is open on the floor in the foreground. The text "EINE BANK ZIEHT UM" is overlaid on the right side of the image, with a large green number "2" to its right. Below the text is a subtitle: "Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen".

EINE BANK ZIEHT UM

2

Verlegung des ganzen Betriebes oder
von wesentlichen Betriebsteilen

WAS IST PASSIERT? Die Bank hat beschlossen, die Standorte A, B und C aufzugeben und die dort vorhandenen Arbeitsplätze in einen neuen gemeinsamen Standort in der gleichen Stadt zu überführen, der ca. 3 km von allen der bisherigen Standorte entfernt liegt.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Allgemein befürchtet der Betriebsrat die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den neuen Räumlichkeiten, erschwerte Anreise und Parkmöglichkeiten, erhöhten Zeitaufwand sowie schlechtere Sozialeinrichtungen.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?
Juristisch setzt die Verlegung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz logischerweise einen Ortswechsel des Betriebes voraus.

Bei nur geringfügigen Änderungen der örtlichen Lage des Betriebs, wie etwa ein Umzug in ein Nachbargebäude, auf die gegenüberliegende Straßenseite oder in die nahe Umgebung, ist häufig streitig, ob eine Betriebsänderung durch Verlegung des Betriebes vorliegt.

Bei der Beurteilung, ob die Verlegung eines Betriebes oder Betriebsteils eine Betriebsänderung darstellt, sind in der Regel zwei Fragen zu klären:

- **WIE GROSS IST DIE ENTFERNUNG ZWISCHEN ALTER UND NEUER BETRIEBSSTÄTTE?** Wie groß die Entfernung sein muss, um eine Betriebsänderung darzustellen, ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht geregelt. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall entschieden, dass die Verlegung an einen Standort, der ca. 4 Straßen-Kilometer vom bisherigen Ort des Betriebes entfernt liegt, als eine Verlegung im Sinne von **§ 111 Nr. 2 BetrVG** angesehen werden kann.

Da es sich jedoch gut und gerne darüber streiten lässt, ob beispielsweise eine Entfernung von 4 km im Zeitalter einer zunehmend mobilen Gesellschaft tatsächlich von so großer Bedeutung ist, sollte der Betriebsrat in seiner Argumentation eher auf den Gesetzeszweck des **§ 111 BetrVG** abstellen. Die nachteiligen Folgen eines Umzugs werden sich regelmäßig nicht aus der tatsächlichen Differenz der Kilometeranzahl, sondern aus ungünstigen Verkehrsverbindungen, Stauschwerpunkten, Parkmöglichkeiten usw. ergeben. Diese Probleme gilt es zu ermitteln, um dem Arbeitgeber Regelungsbedarf nachzuweisen.

- **WANN IST EIN BETRIEBSTEIL WESENTLICH?** Der zu verlegende Betriebsteil muss wesentlich sein, wenn nicht der ganze Betrieb verlegt wird.

Hierbei orientiert sich die Rechtsprechung neben der Bedeutung des Betriebsteils für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebs vor allem am Belegschaftsanteil, den die betroffene Abteilung am Gesamtbetrieb hat. Für die Feststellung des Mitbestimmungsrechts werden die Zahlen des **§ 17 KSchG** angewendet. Danach ist zum Beispiel ein Betriebsteil wesentlich, wenn in ihm 10 % der Belegschaft oder mindestens 26 Personen eines Betriebes mit insgesamt zwischen 60 und 499 Beschäftigten arbeiten. Ebenso wichtig ist die Bedeutung des Betriebsteils für den gesamten Betrieb. Verschiedene Arbeitsgerichte haben zu der Frage was wesentlich ist unterschiedliche Rechtsprechung im Einzelfall entwickelt. Wesentlich kann etwa ein Betrieb sein, wenn sein Vorhandensein notwendige Voraussetzung für die Erfüllung des Betriebszwecks ist. Eine gerichtliche Auseinandersetzung könnte aus Sicht des Betriebsrats erforderlich sein, um eine Klärung der Frage herbeizuführen.



Die Beschäftigtenzahl ist allerdings nicht das einzige Kriterium, anhand dessen die Wesentlichkeit einer Abteilung beurteilt werden kann.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Im konkreten Fall forderte der Betriebsrat die Bank zu Verhandlungen über einen Sozialplan bezüglich des Umzugs auf, die betrieblich scheiterten. Daraufhin wurde die Einigungsstelle angerufen. Auch dort konnten sich die Parteien nicht verständigen. Die Einigungsstelle entschied sodann per Spruch.

AUSZUG AUS DEM EINIGUNGSSTELLENSPRUCH:



EINIGUNGSSTELLENSPRUCH SOZIALPLAN
Zum Ausgleich der den Mitarbeitern hier durch entstehenden finanziellen und zeitlichen Mehrbelastung ergeht der nachstehende Spruch.

- Ausgleich für erhöhte Fahrtkosten
- Pauschalierter Ausgleich für erhöhten Zeitaufwand
- Home Office bei deutlich verlängerten Anreisezeiten
- Anpassung des Arbeitszeitrahmens
- Parkplätze
- Umzugskostenerstattung
- Regelungen bei Höhenangst von Beschäftigten im neuen Gebäude



Der Einsatz des Betriebsrates hat sich gelohnt!

DIE RABENMUTTER

Betriebsschließung infolge Auftragsentzug
durch ein Konzernunternehmen

3



WAS IST PASSIERT? In einem Medienkonzern gibt es unter anderem das 100%ige Konzerntochterunternehmen namens AB Verlagsgesellschaft mbH, das für die Verlagsprodukte des Medienkonzerns die Betreuung aller vorhandenen Abonnenten (sogenannter Inbound) verantwortet. Zusätzlich ist es auch verantwortlich für die Akquise von Neuabonnenten auf telefonischem Wege (sogenannter Outbound). Die Dienstleistung wird allerdings nicht selbst erbracht, sondern mit jeweils vierteljährlichen Verträgen an ein weiteres Unternehmen des Medienkonzerns, die In- & Outbound GmbH vergeben. Jene hat kein eigenes Vermögen, aber ca. 80 Arbeitnehmer, die – überwiegend in Teilzeit – die Telefonate führen. Die In- und Outbound GmbH befindet sich in einem zehnjährigen Mietverhältnis in einer teuren Gewerbeimmobilie. Die AB Verlagsgesellschaft mbH ist der einzige Auftraggeber der In- & Outbound GmbH.

Nachdem sich in der In- & Outbound GmbH ein Betriebsrat gebildet und dieser erfolgreich seine Arbeit aufgenommen hat, kommt es für den Betriebsrat überraschend dazu, dass die AB Verlagsgesellschaft mbH keinen neuen Vierteljahresvertrag mehr vergibt. Die In- & Outbound GmbH, die weder mit der AB Verlagsgesellschaft, noch mit dem Medienkonzern durch einen Gewinn- und Verlustabführungsvertrag verbunden ist, hat damit keinen anderen Auftraggeber mehr. Sie kündigt gegenüber dem Betriebsrat deswegen die Schließung des Betriebes und damit verbunden die Kündigung aller Arbeitnehmer an. Inbound & Outbound Tätigkeiten werden an zwei andere Gesellschaften desselben Medienkonzerns vergeben.



Da aber keine Betriebsmittel und keine Arbeitnehmer auf die neuen Gesellschaften übergehen, liegt kein Betriebsübergang vor, der den Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz erhalten hätte.

Erst nach Abschluss der folgenden Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird sich herausstellen, dass die In- & Outbound GmbH nicht nur bewusst in die Auftragslosigkeit gesteuert wurde, um auch aus dem langen und teuren Mietvertrag herauszukommen, sondern letztlich auch in die Insolvenz. Dies geschah ohne Skrupel und ohne Rücksicht auf die ca. 80 Arbeitnehmer.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Der Betriebsrat befürchtet nicht nur die Schließung und damit verbunden die Kündigung aller Arbeitnehmer. Er befürchtet vielmehr auch die Insolvenz der In- & Outbound GmbH und damit verbunden die große Gefahr, dass nicht viel Substanz verbleibt, um im Falle der Schließung ordentliche Abfindungen auszuzahlen.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?
Mit der in Aussicht gestellten Schließung und damit verbundenen Stilllegung des Betriebes liegt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG vor.

Dies ist der klarste Fall einer Betriebsänderung, deren Vorliegen dann zumeist auch vom Arbeitgeber nicht in Frage gestellt wird.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Der Betriebsrat der In- & Outbound GmbH verlangt vom Arbeitgeber Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan bezüglich der geplanten Schließung.

1. Wenn sich der Arbeitgeber – wie tatsächlich in diesem Fall – sowohl diesen Verhandlungen, als auch der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Einigungsstelle gegenüber verschlossen zeigt, muss der Betriebsrat die Einigungsstelle in einem arbeitsgerichtlichen Einigungsstellenbesetzungsverfahren durchsetzen. Nach **§ 100 Abs. 1 S. 6 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)** soll die Einigungsstelle binnen vierzehn Tagen ab Antragseingang vom Arbeitsgericht eingesetzt sein. Binnen vier Wochen ab Antragseingang muss die Einigungsstelle spätestens eingesetzt sein.
2. Der Betriebsrat achtet weiter permanent auf das Tempo, um möglichst zu einem Zeitpunkt über den Sozialplan zu verhandeln, zu dem auch noch ausreichend Verteilungsmasse da ist.

Nach **§ 112 Abs. 5 BetrVG** hat die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung über den Sozialplan sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen, als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei kann das Unternehmen bis an die Belastungsgrenze mit Abfindungen belastet werden.

Danach kann also nur verteilt werden, was auch da ist. Vorliegend hat die In- & Outbound GmbH nur „leere Taschen“ und ein finanzieller Durchgriff auf eine Konzernobergesellschaft ist in Ermangelung eines Gewinn- und Verlustabführungsvertrages zwischen der AB Verlagsgesellschaft mbH und der In- und Outbound GmbH leider nicht möglich.



Infolge des massiven Drucks des Einigungsstellenvorsitzenden gelingt es schließlich einen Sozialplan mit einem sehr kleinen Abfindungsvolumen von insgesamt 100.000,00 EUR abzuschließen. Dieser wird über eine Patronatsklärung (in diesem Fall in Form eines Schuldbeitritts) der AB Verlagsgesellschaft mbH abgesichert.

Kurz darauf erleben die Arbeitnehmer dann noch, dass der Vermieter kurz vor der Insolvenzantragstellung des Arbeitgebers von seinem Vermieterpfandrecht Gebrauch macht und sämtliches Mobiliar in seinen Besitz bringt. Offensichtlich hatte die In- & Outbound GmbH zuletzt nicht einmal mehr die Miete für die Geschäftsräume bezahlt.

Aufgrund der Insolvenz zahlt die In- und Outbound GmbH die berechneten kleinen Abfindungen nicht mehr selbst. Vielmehr muss die AB Verlagsgesellschaft mbH aus der Patronatsklärung in die Haftung genommen werden. Die AB Verlagsgesellschaft mbH lehnt die Zahlung der Abfindungen ab. Die Arbeitnehmer müssen ihre Abfindungen einklagen. Nach einem langem Prozess sind die Arbeitnehmer schließlich erfolgreich und erhalten ihre Abfindung zuzüglich Verzugszinsen dank der wirksam gestalteten Patronatsklärung.

DIE FLUCHT DER GUTEN

Betriebsschließung und
Halteprämien

4



WAS IST PASSIERT? Der Arbeitgeber ist ein Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Süddeutschland, wo sich auch die Produktion des Unternehmens befindet. Das Unternehmen hat zwei weitere Standorte (Projektbüros genannt) im Rheinland sowie in Norddeutschland. In diesen beiden Projektbüros werden ausschließlich Projektmanager und Ingenieure beschäftigt. Diese sind für die Montage und Implementierung hergestellter Großmaschinen für Kunden im Ausland verantwortlich. Ca. die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen diese Mitarbeiter auf Reisen, die andere Hälfte im Büro. Aufgrund ihrer hohen fachlichen Expertise sind sie auf dem Arbeitsmarkt sehr begehrt und könnten jederzeit zur Konkurrenz wechseln.

An allen drei Standorten sind Betriebsräte gewählt. Über den Wirtschaftsausschuss erfährt der Gesamtbetriebsrat nun, dass der Arbeitgeber die beiden Projektbüros im Rheinland sowie in Norddeutschland aus Kostengründen schließen will, allerdings erst in 18 Monaten. Die betroffenen Mitarbeiter sollen ihre Tätigkeit in der Zentrale in München fortsetzen. Die Betriebsräte der Standorte im Rheinland sowie in Norddeutschland beauftragen den Gesamtbetriebsrat, die Verhandlungen zum Thema Interessenausgleich und Sozialplan für sie zu führen.

WAS BEFÜRCHTET DER GESAMTBETRIEBSRAT?

Der Gesamtbetriebsrat befürchtet, dass die Mitarbeiter in den Projektbüros das Unternehmen kurzfristig verlassen werden, weil sie nicht bereit sind, in Süddeutschland zu arbeiten und sich für sie andere lukrative Arbeitsmöglichkeiten in Wohnortnähe bieten. Insbesondere befürchtet der Gesamtbetriebsrat, dass damit – weit vor dem Datum der Schließung der beiden Projektbüros – wichtiges Know-How verloren geht. Großaufträge im Ausland könnten nicht ordnungsgemäß abgewickelt werden und weniger neue Aufträge erteilt werden. Der Gesamtbetriebsrat hat ferner die große Sorge, dass es im Zuge der Schließung der beiden Projektbüros auch zu einem Rückgang der Produktion und damit zu einem Verlust von Arbeitsplätzen in der Zentrale in Süddeutschland kommt.

WAS KANN DER GESAMTBETRIEBSRAT TUN?

Im Rahmen der anstehenden Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen kann der Gesamtbetriebsrat zunächst einen betriebswirtschaftlichen Sachverständigen hinzuziehen. Dieser hinterfragt die unternehmerische Planung des Arbeitgebers, zeigt die bestehenden betriebswirtschaftlichen Risiken auf und unterbreitet einen Vorschlag zur Aufrechterhaltung der beiden Standorte. Parallel kann versucht werden, über die Gewerkschaft sowie über Öffentlichkeitsarbeit politischen Druck zu erzeugen, um den Arbeitgeber von seinem Vorhaben abzubringen.

Unabhängig hiervon muss sich der Gesamtbetriebsrat Gedanken darüber machen, wie er das vorzeitige Ausscheiden der Projektmanager und Ingenieure verhindern kann, damit sich die oben genannten Risiken nicht realisieren.



Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat können – auch schon vor Abschluss des Interessenausgleiches und Sozialplans – eine Betriebsvereinbarung abschließen, wonach die Mitarbeiter in den beiden Projektbüros eine Halteprämie (häufig auch „Retention-Bonus“ genannt) erhalten, wenn sie das Arbeitsverhältnis nicht selber vorzeitig beenden.

Im Beispielsfall dürfte auch der Arbeitgeber hieran ein großes Interesse haben, weil die Stilllegung der beiden Standorte erst in 18 Monaten erfolgen soll und er ausscheidende Mitarbeiter nicht kurzfristig ersetzen können. Zudem wird der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass die Mitarbeiter, die das Arbeitsverhältnis in der Zentrale in Süddeutschland nicht fortsetzen wollen, ihr Know-How vor dem Ausscheiden auf andere Mitarbeiter übertragen.

Will man dieses Ziel erreichen, wird man nicht umhinkommen, attraktive Halteprämien zu vereinbaren. Hierauf sollte der Gesamtbetriebsrat im Beispielsfall auch dringen. Wie man ein solches Modell gestaltet, ist immer eine Frage des Einzelfalls. Denkbar ist z. B. eine Regelung, wonach die Mitarbeiter für jeden Monat des Weiterbestehens des Arbeitsverhältnisses einen bestimmten Prozentsatz ihres Gehaltes als zusätzliche Prämie erhalten. Kombinieren kann man dies ggf. mit einem Zielvereinbarungsmodell: Mitarbeiter, die an einem ordnungsgemäßen Wissenstransfer mitarbeiten, erhalten eine weitere Prämie.

Im oben genannten Beispielsfall sollte sich der Gesamtbetriebsrat natürlich auch Gedanken darüber machen, wie die Mitarbeiter in den beiden Projektbüros über das Datum der Standort-schließung hinaus an das Unternehmen gebunden werden können. Da diese Mitarbeiter 50 % ihrer Arbeitszeit eh auf Reisen sind, kann die Vereinbarung einer attraktiven Homeoffice-Regelung Sinn machen.

Helfen könnte zudem eine Regelung im Sozialplan, dass den betroffenen Mitarbeitern eine Probezeit hinsichtlich der Beschäftigung in Süddeutschland eingeräumt wird. Konkret könnte man vereinbaren, dass die Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme in Süddeutschland berechtigt sind, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (z. B. zwei Jahre) das Arbeitsverhältnis unter Inanspruchnahme der vollen Sozialplanabfindung zu beenden.

Hinsichtlich der Frage, unter welchen Voraussetzungen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Arbeitsort zumutbar ist, wird auf unsere Ausführungen im Unterkapitel „Gewerkschaft und Tarifsozialplan“ auf Seite 92 in dieser Broschüre verwiesen.



DER WILD GEWORDENE ARBEITGEBER

Betriebsänderung ohne vorherige
Beteiligung des Betriebsrats

5

WAS IST PASSIERT? An einem Donnerstag bekommt der Betriebsratsvorsitzende des 5-köpfigen Betriebsrats eines Druck- und Verlagshauses mit 99 Arbeitnehmer von dem Personalchef die Anhörung zu 28 betriebsbedingten Kündigungen aller Drucker und Druckerhelfer ausgehändigt. Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen haben zuvor nicht stattgefunden.

In der Betriebsratsanhörung heißt es, das Unternehmen habe mit Geschäftsführerbeschluss entschieden, die Druckerei komplett zu schließen. Die Verlagsprodukte sollen nunmehr extern gedruckt werden, weil dies günstiger sei. Es verbleiben nach den Kündigungen nur die 71 Arbeitnehmer des Verlags.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Der Betriebsrat befürchtet den Ausspruch von 28 betriebsbedingten Kündigungen sobald die Betriebsratsanhörungen (spätestens mit Ablauf der Wochenfrist) abgeschlossen sind.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?

Mit der in Aussicht gestellten Schließung der Druckerei und Entlassung von 28 der insgesamt 99 Arbeitnehmer erfolgt eine Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils. Damit liegt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG vor.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN?

Der Betriebsrat hat folgende Möglichkeiten:

1. Vornahme von 28 sorgfältig begründeten **Widersprüchen gegen die beabsichtigten Kündigungen (§ 102 BetrVG)**.
Frist: 1 Woche.
2. Beantragung einer **Einstweiligen Verfügung** zur Sicherung der Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats gemäß **§ 111 BetrVG** mit anwaltlicher Hilfe.
Frist: so schnell wie möglich.
3. Aufnahme von **Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen** nach **§§ 111 und 112 BetrVG**.
Keine Frist, aber in der Regel unverzüglich.
4. Erstattung einer **Ordnungswidrigkeitenanzeige** wegen unterbliebener rechtzeitiger und umfassender Information über die geplante Betriebsänderung, **§ 121 i.V.m. § 111 BetrVG**.
Keine Frist, aber Verjährungsgefahr zwei Jahre nach Begehung der Ordnungswidrigkeit.
5. **Einschaltung der Gewerkschaft** und Abstimmung einer geschickten **Öffentlichkeitsarbeit** (z. B.: Pressemitteilung der Gewerkschaft), um auch öffentlichen Druck auf den Arbeitgeber zu erzeugen.
Frist: so schnell wie möglich.

Der konkrete Fall spielte in Baden-Württemberg (BW). Entsprechend der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts BW wies das Arbeitsgericht den Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung leider ab. Es gibt aber einige erstinstanzliche Entscheidungen auch in Baden-Württemberg, die im Sinne des Betriebsrats entschieden haben. In einem solchen Fall macht es auch in BW immer Sinn, eine Einstweilige Verfügung zu beantragen.

Die Deutschlandkarte sieht bezogen auf die Bejahung und Verneinung des Unterlassungs- und/oder Sicherungsanspruches des Betriebsrats gegen die Umsetzung von Betriebsänderungen wie folgt aus: Über die innerhalb von einer Woche gestellte Ordnungswidrigkeitenanzeige hatte die zuständige Behörde bis zum Abschluss der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen noch nicht entschieden.

Nach bereits erfolgtem Ausspruch der Kündigungen und zwischenzeitlich laufenden 28 Kündigungsschutzverfahren wurde wegen bereits erfolgter Betriebsänderung „nur“ noch über den Sozialplan verhandelt. In diesen Verhandlungen konnte der Betriebsrat aber aufgrund seiner 28 nach **§ 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG** gut begründeten Widersprüche und der eingereichten 28 Kündigungsschutzverfahren ein gutes Ergebnis erreichen.



BESONDERER TIPP Der gut begründete BR-Widerspruch führt (selbst im Falle einer erfolglosen Kündigungsschutzklage) für die ganze Dauer der Kündigungsschutzrechtsstreitigkeit zu einem betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch des klagenden Arbeitnehmers. Damit verbunden haben die klagenden Arbeitnehmer über das Ende der jeweiligen Kündigungsfrist hinaus bis zum Ende des jeweiligen Kündigungsschutzrechtsstreits einen Lohnzahlungsanspruch, wenn sich der Arbeitgeber nicht seinerseits bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen arbeitsgerichtlich davon befreien lässt. Durch zwei Instanzen umfasst dies in der Regel einen Zeitraum von mindestens ca. 1,5 Jahren.

Damit der Druck auf den Arbeitgeber während der Sozialplanverhandlungen groß bleibt, ist es gut, wenn die Kündigungsschutzprozesse zumindest bis zum Ende der Verhandlungen aufrecht erhalten bleiben und bis dahin – wenn möglich – nicht schnell verglichen werden.



FILM AB

6

Digitalisierung und Einführung
neuer Technologien

WAS IST PASSIERT? Was lange in der Fachpresse angekündigt war und in deutschen Wohnzimmern längst schon Realität, erreichte 2012 auch die letzten Kinobetriebe: Die Filmwirtschaft stellte die Produktion der 35mm Filme nach und nach ein. Hollywood-Blockbuster sollten zukünftig nur noch in digitaler Form vertrieben werden. Sämtliche Kinobetriebe mussten ihre analogen Filmprojektoren durch moderne digitale Projektoren ersetzen. Für manche kleinen Kinobetriebe, die die kostspielige Umrüstung nicht finanzieren können, bedeutete dies das Aus! Die großen Kinoketten stellten ihren Projektionsbetrieb um, mit erheblichen Auswirkungen auf die Filmvorführer...

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Durch die Umstellung drohten die Filmvorführer ihre Beschäftigungsgrundlage zu verlieren. Bislang war die Arbeit im Vorführraum eine sehr handwerkliche Tätigkeit, die viele Kenntnisse und Geschick erforderte. Erfahrene Filmvorführer waren als Experten für Licht- und Tontechnik begehrte Arbeitskräfte, die einen erheblichen Beitrag zu einem reibungslosen Kinobetrieb und damit zu zufriedenen Kunden leisteten. Die analogen Filmkopien mussten nach ihrer Anlieferung in Teilakten zu einer vollständigen Filmrolle zusammengesetzt und mit den richtigen Werbe-filmen versehen werden. Danach hatte der Filmvorführer dafür zu sorgen, dass die Filme passend zum Kinoprogramm pünktlich in den jeweiligen Sälen liefen. Vor allem bei Störungen galt es schnell zu reagieren, um den Ausfall einer Vorstellung zu vermeiden. Die Vorführer kannten sich bestens mit den sehr mechanisch geprägten Analog-Projektoren aus und konnten Probleme häufig schnell und selbstständig beheben. Ganz anders bei den Digital-Projektoren. Dies waren „geschlossene Systeme“, die bei Störungen nur vom Hersteller selbst repariert werden konnten. Die Filme wurden von zentraler Stelle aus computer-gesteuert auf die Projektoren aufgespielt. Die Arbeit des klassischen Filmvorführers war damit überflüssig geworden.

IST DAS EINE BETRIEBSÄNDERUNG? Die Digitalisierung der Vorführräume kann sowohl eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen gemäß **§ 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG** darstellen, als auch eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden gemäß **§ 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG**. Diese beiden Formen der Betriebsänderung sind nur schwer unterscheidbar. Bei der Nr. 4 (Betriebsanlagen) liegt der Schwerpunkt auf der sächlichen Ebene, also wenn zum Beispiel Maschinen oder Arbeitsgeräte ausgetauscht oder um wichtige neue Maschinen bzw. Geräte ergänzt werden, die sich auf erhebliche Weise auf die Betriebsabläufe auswirken. Bei der Nr. 5 (Arbeitsmethoden) dagegen liegt der Fokus eher auf sich ändernden Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation. In dem vorliegenden Fall sind beide Tatbestände erfüllt und führen am Ende ohnehin zum selben Ergebnis: Eine Betriebsänderung liegt vor!

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Der Betriebsrat kann nun seine Beteiligungsrechte ausüben und den Arbeitgeber zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan auffordern.

Im Fallbeispiel verfolgte der Betriebsrat das primäre Ziel, so viele Filmvorführer wie möglich im Unternehmen zu halten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Dies hatte vor allem den Hintergrund, dass es für Projektionisten außerhalb der Kinobetriebe nur wenige Beschäftigungsperspektiven gab. Häufig handelte es sich bei ihnen um Quereinsteiger oder Beschäftigte ohne Berufsausbildung. Es wurde daher intensiv die Frage erörtert, welche bisherigen Tätigkeiten der Filmvorführer verblieben und ggf. durch andere technische Tätigkeiten oder Hausmeistertätigkeiten aufgefüllt werden können. Auch forderte der Betriebsrat die Weiterbeschäftigung der Projektionisten in anderen Bereichen, wie Popcorn- und Ticketverkauf bei gleichbleibender Vergütung. Schlussendlich wurde für die ausscheidenden Vorführer über die Höhe der Sozialplanabfindungen verhandelt.

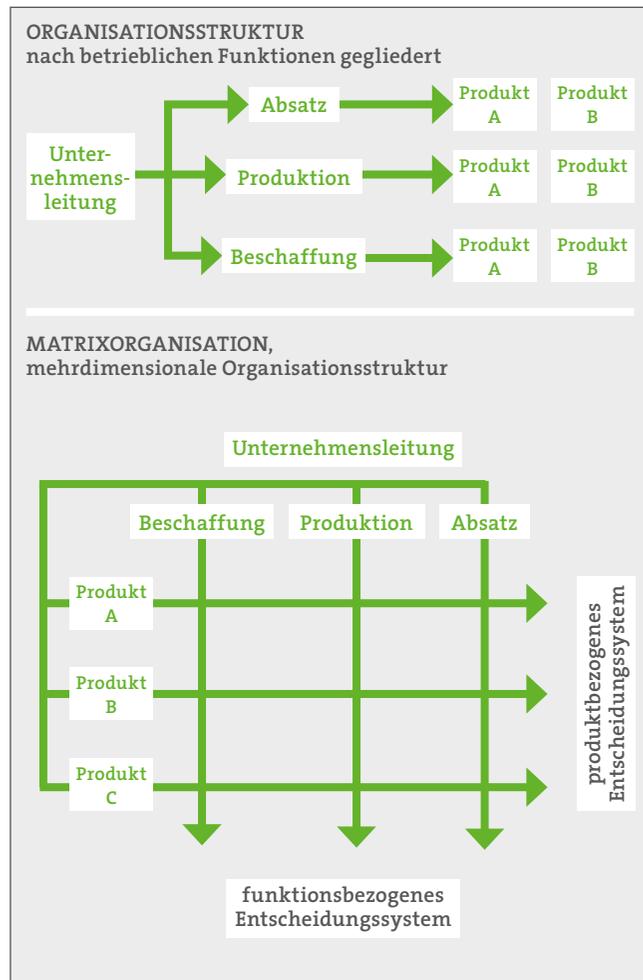


7

MATRIX RELOADED

Die Einführung einer Matrixorganisation
als Betriebsänderung

WAS IST PASSIERT? Der Arbeitgeber kommt in die Sitzung und erklärt dem Betriebsrat, dass er seine Führungsstrukturen verändern und Hierarchien abbauen wolle. Er werde 1–2 Führungsebenen abbauen und die Anzahl an Führungskräften reduzieren und deren Aufgaben anders zuordnen.



Der Arbeitgeber erklärt ferner, für die Arbeitnehmer ändere sich nichts. Sie bekämen lediglich eine neue Führungskraft; ihre Aufgaben blieben unverändert.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Die Einführung einer Matrixorganisation hat häufig zur Folge, dass Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und insbesondere Vorgesetztenfunktionen aus dem Betrieb oder Unternehmen auf Personen in einem anderen Betrieb oder auch in einem anderen Unternehmen verlagert werden; häufig auch ins Ausland.

Der Betriebsrat befürchtet zum einen den Abbau von Arbeitsplätzen auf der Ebene der Führungskräfte, die auch von ihm vertreten werden (z. B. Bereichsleiter/Abteilungsleiter). Er befürchtet ferner, dass infolge der Einführung der Matrixorganisation Arbeitsaufgaben neu strukturiert werden, mithin bestehende Teams aufgelöst und anders zusammengesetzt werden. Die Arbeitsaufgaben werden der neuen Struktur angepasst. Die hiervon betroffenen Arbeitnehmer werden in die neue Struktur überführt. Es stellt sich dann die Frage, wie dies erfolgen soll und ob am Ende alle Arbeitnehmer in der neuen Struktur wieder einen Arbeitsplatz haben.

Da die Matrixstruktur für die Arbeitnehmer häufig gekennzeichnet ist durch das Auseinanderfallen von fachlicher und disziplinarischer Führung, wird ferner befürchtet, dass die Arbeitnehmer ihre(n) Vorgesetzten und insbesondere den disziplinarischen Vorgesetzten – nicht mehr im Betrieb haben.

Und auch für den Betriebsrat selbst kann sich die Frage stellen, wie sein „Betrieb“ definiert ist, für welche Arbeitnehmer er zuständig und wer auf Arbeitgeberseite sein Ansprechpartner ist.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?

Betriebsverfassungsrechtlich kann es sich bei Einführung einer Matrixorganisation um eine Betriebsänderung in Gestalt einer „grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation“ gem. § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG handeln.

Ob es eine „grundlegende“ Maßnahme in diesem Sinne ist, kann u. a. danach beurteilt werden, ob eine entsprechend große Zahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Betroffen sind zum einen die Führungskräfte, die ihren Arbeitsplatz verlieren und/oder eine Hierarchieebene herabgestuft werden. Betroffen sind ferner alle Arbeitnehmer, für die sich infolge der Umsetzung der Matrixstruktur nicht nur der Vorgesetzte, sondern auch die Arbeitsaufgaben sowie ihre Stellung innerhalb der Organisation (z. B. Teamzusammensetzung) ändern.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber zur Aufnahme von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen auffordern. Da die Einführung einer Matrixorganisation meist keinen (großen) Personalabbau mit sich bringt, wird hier der Interessenausgleich im Vordergrund stehen.

Hinsichtlich des Wegfalls und der Neubesetzung der Führungspositionen besteht Regelungsbedarf insbesondere zu den Themen:

- Wie werden die neuen Führungspositionen besetzt?
 - Ausschreibung oder Besetzungsverfahren
 - Wer sucht aus?
- Zeitlicher Ablauf?
 - Werden erst die Führungspositionen besetzt und dann erst die Teams?
- Was geschieht mit den Führungskräften, die in der neuen Struktur nicht berücksichtigt werden.

Arbeitnehmer werden infolge der Organisationsänderung den neuen Strukturen zugeordnet. Geregelt werden kann hierzu u. a.:

- Wie erfolgt die Zuordnung?
 - Durch Bewerbung
 - Auswahl durch Vorgesetzte
 - Durch Versetzung
- Ausschluss von Kündigungen/Änderungskündigungen
- Ausschluss von Abgruppierungen
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Wer ist/bleibt disziplinarischer Vorgesetzter

Da sich auch betriebsverfassungsrechtlich Strukturen verändern können, kann auch hierzu Regelungsbedarf bestehen:

- Was ändert sich auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene?
- Was ist/bleibt „der Betrieb“?
- Müssen Betriebsratsstrukturen angepasst werden?

Die hohe Komplexität der Matrixorganisation stellt auch für den Betriebsrat eine große Herausforderung dar.



DER TRAUERIGE SOZIALPLAN

Sozialplan in der Insolvenz



WAS IST PASSIERT? Der Arbeitgeber verliert seinen einzigen Auftraggeber und erzielt in absehbarer Zeit keine Einnahmen mehr. Sämtliche Bemühungen um neue Aufträge oder einen Verkauf des Unternehmens sind gescheitert. Der Arbeitgeber stellt einen Insolvenzantrag beim Insolvenzgericht. Ein vorläufiger Insolvenz- oder Sachwalter wird bestellt. Das Unternehmen soll geschlossen werden.

WAS BEFÜRCHTET DER BETRIEBSRAT? Der Betriebsrat befürchtet, dass das Unternehmen geschlossen werden muss und dass die Beschäftigten keine Abfindung als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes bekommen.

Die Beratung von Betriebsräten gewinnt an dieser Schnittstelle zwischen Arbeits- und Insolvenzrecht leider immer mehr an Bedeutung. Die Insolvenz des Unternehmens ist in der Regel eine traurige Angelegenheit. Dies gilt sowohl für die betroffenen Arbeitnehmer als auch für den Betriebsrat.



LIEGT EINE BETRIEBSÄNDERUNG VOR?

Bei Stilllegung eines Betriebes liegt auch im Falle einer Insolvenz des Unternehmens zweifelsfrei eine Betriebsänderung gem. § 111 Nr. 1 BetrVG vor.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN? Wenn über ein Unternehmen das Insolvenzverfahren eröffnet ist, wird dies von den Gerichten unter: www.insolvenzbekanntmachungen.de bekannt gegeben. Für die Eröffnung des Verfahrens muss wenigstens noch so viel Vermögen (Masse) vorhanden sein, dass alle Verfahrenskosten gedeckt werden. Ansonsten wird kein Insolvenzverfahren eröffnet. In der Folge besteht sodann noch nicht einmal ein Sozialplananspruch. Die Angelegenheit ist dann ohne Abfindung für die Arbeitnehmer beendet. Wenn noch Geld und Sachwerte vorhanden sind, wird der Betriebsrat auch in der Insolvenz zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen auffordern.

Bei einer Insolvenz liegt üblicherweise eine Betriebsänderung vor. Eine Insolvenz geht fast zwangsläufig mit Personalabbau und/oder Umstrukturierungen bzw. im schlimmsten Falle einer vollständigen Betriebsschließung einher. Wird der Betrieb in der Insolvenz saniert und ausnahmsweise tatsächlich unverändert fortgeführt, besteht keine Erforderlichkeit für einen Interessenausgleich und Sozialplan.

Der Betriebsrat unterliegt bei den Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan insolvenzrechtlichen Besonderheiten.

INTERESSENAUSGLEICH IN DER INSOLVENZ

Im vorläufigen Insolvenzverfahren – dem Verfahren ab Antragstellung bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch das Gericht – wird ein vorläufiger Insolvenzverwalter/Sachwalter bestellt. Es kann sich dabei um einen starken oder schwachen Verwalter handeln.

Im Insolvenzverfahren tritt der vom Gericht eingesetzte Verwalter je nach Art des Verfahrens mit unterschiedlichen Rechten in die Unternehmerpflichten ein. In einem Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung (Bestellung eines Sachwalters) hat die bisherige Geschäftsführung weiterhin die Geschäftsführungsbefugnisse.

Nach den Regelungen der Insolvenzordnung (InsO) ist vorrangig Sanierung und Fortführung des Unternehmens durch den Insolvenzverwalter anzustreben. Daher sieht die InsO einige verfahrensmäßige Erleichterungen für die Verhandlungen des Interessenausgleichs durch den Verwalter vor. Die grundsätzliche Pflicht des Verwalters (Arbeitgebers) einen Interessenausgleich zu versuchen, bleibt jedoch bestehen.

Eine Besonderheit gegenüber dem „normalen“ Interessenausgleichsverfahren besteht in abgekürzten Fristen. Nach **§ 122 InsO** kann der Insolvenzverwalter, wenn er eine Betriebsänderung plant und ein Interessenausgleich nicht innerhalb von drei Wochen nach Verhandlungsbeginn oder schriftlicher

Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen zustande kommt, obwohl der Verwalter den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichtet hat, die Zustimmung des Arbeitsgerichts dazu beantragen, dass die Betriebsänderung durchgeführt wird. Das Arbeitsgericht erteilt die Zustimmung, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies auch unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer erfordert. Die Betriebsänderung kann dann ohne Einigungsstelle durchgeführt werden. Dies stellt eine deutliche Verschlechterung der Verhandlungssituation des Betriebsrates dar.

Wenn der Arbeitgeber hingegen überhaupt nicht über einen Interessenausgleich verhandeln will, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.



Wird der Betriebsrat bei der Sanierung und dem Versuch des Abschlusses eines Sozialplans übergangen, kann er dem Insolvenzverwalter die Durchführung der Betriebsänderung gerichtlich untersagen lassen.

Insolvenzverwalter und Betriebsrat können zudem auch in einem Interessenausgleich in der Insolvenz die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnen (sog. Namensliste). Die Benennung von Arbeitnehmern auf einer Namensliste hat zur Folge, dass die Kündigungen dieser Arbeitnehmer nur unter erschwerenden Bedingungen gerichtlich angegriffen werden können. Es wird dann gesetzlich vermutet, dass die Kündigungen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind. Auch kann die Sozialauswahl durch das Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese in **§ 125 InsO** enthaltene Regelung entspricht im Wesentlichen der in **§ 1 Abs. 5 KSchG**, so dass die InsO in dieser Hinsicht Kündigungen des Insolvenzverwalters ebenso erleichtert wie die Namensliste im Kündigungsschutzgesetz. Daher ist auch hier dringend von einer Namensliste abzuraten.

SOZIALPLAN IN DER INSOLVENZ Da Sozialplanansprüche die Insolvenzmasse verringern, besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer, die insolvenzbedingt um ihren sozialen Besitzstand gebracht werden, und den Interessen der anderen Gläubiger des insolventen Arbeitgebers, die auch nicht leer ausgehen wollen.



Der Betriebsrat kann gleichwohl auch in der Insolvenz einen Sozialplan erzwingen; dies jedoch unter Beachtung der Besonderheiten der Insolvenzordnung.

Außerhalb des Insolvenzverfahrens sind Sozialpläne zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber frei verhandelbar. Mit einem Sozialplan sollen bei einer Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen oder gemildert werden. Der Sozialplan wird von Arbeitgeber und Betriebsrat oder einer Einigungsstelle (erzwungener Sozialplan) geschlossen.

Die Insolvenzordnung lässt nur Sozialpläne mit einem Gesamtvolumen von maximal 2,5 Bruttomonatsgehältern zu. Das Sozialplanvolumen ergibt sich aus der Summe aller Bruttomonatsgehälter der betroffenen Arbeitnehmer multipliziert mit dem Faktor 2,5. Damit ist das maximale Gesamtvolumen des Sozialplans bestimmt (absolute Beschränkung).

Ferner darf für den Sozialplan nur ein Drittel der Masse verwendet werden, die ohne einen Sozialplan zur Verteilung auf die Insolvenzgläubiger zur Verfügung steht (relative Beschränkung). Die relative Beschränkung gilt nicht, wenn das Insolvenzverfahren mit einem Insolvenzplan verbunden ist; hierbei handelt es sich um eine besondere Art des Insolvenzverfahrens.

Die einzige gute Nachricht für die betroffenen Arbeitnehmer ist, dass die Verbindlichkeiten aus einem nach Verfahrenseröffnung aufgestellten Sozialplan Masseverbindlichkeiten sind.

Anders als bei „normalen“ Abfindungen sind allerdings Insolvenzabfindungen, wenn sie gezahlt werden können nicht immer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Insolvenzverwalter muss sie erst zahlen, wenn zu einem späteren Zeitpunkt Geld in der Kasse vorhanden ist.

Der Insolvenzverwalter soll mit Zustimmung des Insolvenzgerichts Abschlagszahlungen auf die Sozialplanforderungen leisten, sobald ausreichende Barmittel vorhanden sind. Leider ist dies in der Praxis nur selten der Fall.



Beide Beschränkungen (relative und absolute) finden kumulativ Anwendung und können in der Praxis zu einem wirklich traurigen Ergebnis führen. Es kann dabei zu Abfindungszahlungen im nur zweistelligen Euro-Bereich kommen.

Doch es geht noch schlimmer! Auch wenn Betriebsrat und Insolvenzverwalter einen traurigen Sozialplan vereinbaren kann es passieren, dass der (Mini-) Sozialplananspruch nicht zur Auszahlung kommt. Dieser Fall kann eintreten, wenn schlicht kein Geld mehr da ist. Der Versuch von Arbeitnehmern, den Insolvenzverwalter zur Zahlung der Sozialplanabfindungen gerichtlich zu verpflichten, ist vor dem Bundesarbeitsgericht gescheitert.

Die Zwangsvollstreckung in die Insolvenzmasse wegen einer Sozialplanforderung ist nach dem Gesetz ebenfalls unzulässig. Dies gilt auch für Ansprüche auf Zahlung einer Abfindung aus einem vom Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit abgeschlossenen Sozialplan. Die Sozialplanforderungen gehören zwar zu den Masseverbindlichkeiten, sind aber nicht vorrangig vor denen der anderen Gläubiger zu befriedigen.

Der Insolvenzsozialplan ist immer von der tatsächlichen finanziellen Situation des Unternehmens abhängig. Im Sozialplan könnten u. a. folgende Punkte aufgenommen werden:

- Personenbezogener Anwendungsbereich
- Zeitlicher Bereich (wann sollen Zahlungen erfolgen?)
- Umzugshilfen, Fahrtkostenerstattung
- Abfindungen
- Regelungen zu Fortbildungsmaßnahmen
- Härtefallregelungen
- Vorruhestandsregelungen
- Arbeitsplatzgarantien
- Regelungen zu betrieblichen Sozialleistungen und zur Altersversorgung

ALTERNATIV KANN AUCH EIN TRANSFER-SOZIALPLAN IN BETRACHT KOMMEN

Selbst wenn die traurige, zur Verfügung stehende Masse die ansonsten übliche Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergeldes nicht erlaubt, stellt die Vereinbarung über einen Transfersozialplan eine Alternative zu den ansonsten üblichen Abfindungszahlungen dar. Kann für die Arbeitnehmer eine angemessene Verweildauer in der Transfergesellschaft vereinbart werden, z. B. mindestens die doppelte Kündigungsfrist, ist das auch ohne Aufstockung durch den Arbeitgeber finanziell besser als eine geringe Abfindung. Schon der Bezug von sechs Monaten Transfer-Kurzarbeitergeld ist wirtschaftlich meist sinnvoller. Denn diese Zahlung ist garantiert und ergibt häufig einen Betrag, der das durchschnittliche Sozialplanvolumen von 2,5 Monatsverdiensten übersteigt.

Ob sich der Verwalter auf diese Regelung einlässt ist von den Umständen des Einzelfalls abhängig.

Das gemäß **§ 111 Sozialgesetzbuch III** von der Arbeitsagentur an die Arbeitnehmer gezahlte Transfer-Kurzarbeitergeld ist oft höher als die zu erwartende Abfindung und die betroffenen Arbeitnehmer haben die Chance auf Qualifizierung und Vermittlung, sofern der Betriebsrat einen geeigneten Träger für die Transfergesellschaft finden konnte und der Verwalter zustimmt.

Gegen den Willen des Betriebsrats kann der Insolvenzverwalter im Falle einer Betriebsänderung erst nach rechtskräftiger

VERMISCHTES

Zustimmung des Arbeitsgerichts eine Kündigung aussprechen und das kann viel Zeit benötigen. Der Insolvenzverwalter muss möglicherweise mehrere Wochen warten.

Um diesen Weg zu umgehen, kann der Betriebsrat versuchen, seine kurzfristige Zustimmung zu einem Interessenausgleich von der Zustimmung des Insolvenzverwalters zu einem Transfer-sozialplan abhängig zu machen.

Ein weiteres Argument für eine Transfergesellschaft könnte gegeben sein, wenn von einer Betriebsänderung alle Betriebe eines Unternehmens betroffen sind. In diesem Fall ist der Gesamtbetriebsrat für den Interessenausgleich zuständig ist. Die örtlichen Betriebsräte bleiben aber in der Regel für die Sozialpläne zuständig. Mehrere Sozialpläne zu verhandeln ist für den Insolvenzverwalter zeitaufwändig. Ein einheitlicher Transfer-sozialplan könnte hier helfen. Diese Konstellation kann gegenüber dem Insolvenzverwalter als Argument für einen Transfer-sozialplan dienen.

Die folgenden Regelungspunkte sollten im Transfersozialplan vorhanden sein:

- Anspruchsberechtigte auf Transferleistungen
- Eintritt in die Transfergesellschaft/Laufzeit (dreiseitiger Vertrag)
- Umzugshilfen, Fahrtkostenerstattung
- Qualifizierungsmaßnahmen und Mittel
- Profiling und Bewerbungshilfe
- Anreiz für vorzeitigen Austritt
- Freistellungen zur Arbeitssuche
- Rückkehrrecht in die Transfergesellschaft nach Arbeitsversuch
- Beirat und dessen Zusammensetzung

So könnte auch dem traurigen Sozialplan noch ein mildes Lächeln folgen.

FREIWILLIGE VOR

FREIWILLIGENPROGRAMME

AUSGANGSLAGE Bei Betriebsänderungen, die mit einem großen Abbau von Arbeitsplätzen verbunden sind, vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat häufig sog. Freiwilligenprogramme. Ziel solcher Freiwilligenprogramme ist es, den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden, indem Mitarbeiter zu einem freiwilligen Ausscheiden bewegt werden. Freiwilligenprogramme werden in der Regel zusammen mit dem Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt und meist in Form einer separaten Betriebsvereinbarung abgeschlossen (das Freiwilligenprogramm kann aber auch in dem Sozialplan integriert werden).



Gut gestaltete Freiwilligenprogramme sind in der Praxis meist erfolgreich, insbesondere dann, wenn attraktive Abfindungen und sonstige Leistungen vereinbart werden.

MOTIVATION DES ARBEITGEBERS Arbeitgeber haben häufig zwei Gründe, Freiwilligenprogramme anzubieten: Sie scheuen die Risiken des Ausspruches betriebsbedingter Kündigungen und wollen Mitarbeiter im Unternehmen halten, die sie aufgrund ihrer geringeren sozialen Schutzbedürftigkeit eigentlich kündigen müssten. Vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen. Jüngere Mitarbeiter sowie Mitarbeiter mit kurzer Betriebszugehörigkeit ziehen hier dann häufig den Kürzeren. Verlassen nun aber Mitarbeiter mit hoher sozialer Schutzbedürftigkeit freiwillig das Unternehmen, können die weniger schutzbedürftigen Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden.

Vollzieht sich der Personalabbau auf freiwilliger Basis, kommt es in der Regel nicht zu einem für Arbeitgeber unangenehmen Widerspruch des Betriebsrats nach **§ 102 Abs. 3 BetrVG** wegen fehlerhafter Sozialauswahl oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen Arbeitsplatz. Auf der Basis eines solchen Widerspruchs des Betriebsrats kann der gekündigte Mitarbeiter nach **§ 102 Abs. 5 BetrVG** seine Weiterbeschäftigung für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist verlangen und auch durchsetzen, wenn er fristgemäß Kündigungsschutzklage erhoben hat. Ein ordnungsgemäßer Betriebsratswiderspruch bringt dem gekündigten Mitarbeiter erhebliche finanzielle Vorteile und verbessert auch seine taktische Situation im Kündigungsschutzverfahren.

Darüber hinaus vermeidet der Arbeitgeber mit einem erfolgreichen Freiwilligenprogramm Kündigungsschutzklagen. Wer freiwillig aus dem Unternehmen ausscheidet und einen Aufhebungsvertrag abschließt, wird nicht gekündigt und kann folglich auch keine Kündigungsschutzklage einhoben.

MOTIVATION DES BETRIEBSRATS Auch aus Betriebsrats-sicht können Freiwilligenprogramme sinnvoll sein. Werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen und verliert kein Mitarbeiter gegen seinen Willen seinen Arbeitsplatz, kann der Betriebsrat dies als Erfolg verbuchen. Zudem gibt es nahezu in jedem Unternehmen Mitarbeiter, die gerne ausscheiden möchten, aber aufgrund ihrer hohen sozialen Schutzbedürftigkeit (insbesondere lange Betriebszugehörigkeit) nicht gekündigt werden können. Auch für gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiter sowie



Wichtig ist aber, dass man als Betriebsrat bei den Interessenausgleichsverhandlungen zunächst für den Erhalt der Arbeitsplätze kämpft. Erst wenn der Betriebsrat der Überzeugung ist, dass sich der Personalabbau nicht vermeiden lässt, sollte er über ein Freiwilligenprogramm nachdenken.

für Mitarbeiter, die einen beruflichen Neustart planen, kann das Freiwilligenprogramm eine interessante Option sein.

GESTALTUNG VON FREIWILLIGENPROGRAMMEN

Voraussetzung für ein erfolgreiches Freiwilligenprogramm ist die Überzeugung des Betriebsrats, dass sich in der Belegschaft Mitarbeiter finden, die bereit sind, das Unternehmen freiwillig zu verlassen. Ist dies nicht der Fall, können Freiwilligenprogramme zum Bumerang werden. Es besteht dann die Gefahr, dass der Arbeitgeber Druck auf in Ungnade gefallene Mitarbeiter ausübt und sie dazu bewegen will, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen.

Bei der Gestaltung von Freiwilligenprogrammen sollte der Betriebsrat so gut wie möglich sicherstellen, dass die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stets vom Mitarbeiter und nicht vom Arbeitgeber ausgeht. Die Mitarbeiter dürfen vom Arbeitgeber nicht gedrängt werden, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Freiwilligenprogramme sind nicht das Einfallstor für den Arbeitgeber, sich eine „Olympia-Mannschaft“ zusammenzustellen.

So kann man zum Beispiel vereinbaren, dass der Arbeitgeber nur auf solche Mitarbeiter zugehen darf, die einen Antrag auf einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen. Für diesen Antrag kann man eine separate E-Mail-Adresse einrichten, auf die ausschließlich der Betriebsrat sowie ausgewählte Vertreter des Arbeitgebers Zugriff haben.

Ferner sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass die Anzahl der Aufhebungsverträge auf die Anzahl der abzubauenen Arbeitsplätze angerechnet wird und betriebsbedingte Kündigungen nur dann zulässig sind, sofern und soweit nicht genügend Mitarbeiter bereit sind, ihr Arbeitsverhältnis freiwillig zu beenden.

In der Praxis von großer Bedeutung ist die Frage, ob die Mitarbeiter im Rahmen von Freiwilligenprogrammen einen Anspruch auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten. Arbeitgeber pochen häufig auf die sog. „doppelte Freiwilligkeit“. Dies bedeutet, dass der Abschluss des Aufhebungsvertrages der Entscheidung des Arbeitgebers vorbehalten bleibt. Für den Mitarbeiter, dessen Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt wird, ist dies natürlich misslich. Es besteht die Gefahr, dass er als „verbrannt“ gilt und beruflich im Unternehmen nicht mehr vorankommt. In Freiwilligenprogramm sollte daher genau definiert werden, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber einen Antrag des Mitarbeiters ablehnen darf. Nachvollziehbar ist eine Ablehnung des Arbeitgebers zum Beispiel dann, wenn der Mitarbeiter einer Tätigkeitsgruppe angehört, in der kein Personalabbau stattfindet. Das Freiwilligenprogramm soll nicht dazu dienen, einem Ausverkauf des Unternehmens Vorschub zu leisten, sondern den nicht vermeidbaren Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Werden die Ablehnungsgründe im Freiwilligenprogramm genau festgelegt, schafft dies Transparenz und schließt willkürliche Entscheidungen des Arbeitgebers aus.

Wichtig ist zudem, dass Anträge von Mitarbeitern vertraulich behandelt werden und nur einem kleinen, entscheidungsbefugten Personenkreis des Arbeitgebers zugänglich gemacht werden dürfen.

Ob ein Freiwilligenprogramm erfolgreich wird, hängt maßgeblich von der Höhe der vereinbarten Abfindungen ab. Im Freiwilligenprogramm können auch andere Hilfen (wie z. B. Outplacement-Beratung) vorgesehen werden. Üblicherweise ist die Abfindung nach dem Freiwilligenprogramm (deutlich) höher als die Sozialplanabfindung. Dies wird mit der Anreizfunktion des Freiwilligenprogrammes begründet.

Als Betriebsrat muss man gut überlegen, ob das Freiwilligenprogramm finanziell besser ausgestattet werden soll als der Sozialplan und wie groß die Differenz zum Sozialplan sein soll.

Insbesondere dann, wenn nicht zu erwarten ist, dass sich betriebsbedingte Kündigungen über das Freiwilligenprogramm ganz vermeiden lassen, muss der Betriebsrat auch um einen guten Sozialplan kämpfen. Anderenfalls werden die Verhandlungen auf dem Rücken der Mitarbeiter ausgetragen, die zwingend auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind, aber betriebsbedingt gekündigt werden.

ZUMUTBARKEIT

STELL DIR VOR, ES GIBT ARBEIT UND KEINER GEHT HIN:
ZUR FRAGE DER ZUMUTBARKEIT IN SOZIALPLÄNEN

AUSGANGSLAGE Bei Betriebsänderungen geschieht es in der Praxis häufig, dass der Arbeitgeber einerseits Arbeitsplätze abbauen will, es aber im Unternehmen andere Arbeitsplätze gibt, auf denen Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden können. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb am Standort X stilllegen will und allen dort tätigen Mitarbeitern die Weiterbeschäftigung am Standort Y anbietet. Nicht selten gibt es auch Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im selben Betrieb, jedoch auf schlechter bezahlten bzw. gering wertigeren Arbeitsplätzen.

In derartigen Fällen muss der Betriebsrat einen Spagat bewältigen. Einerseits muss er versuchen, bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auch auf anderen, schlechter bezahlten Arbeitsplätzen für die Mitarbeiter zu realisieren, die auf jeden Fall im Unternehmen weiterarbeiten wollen. Die entstehenden Nachteile für diesen Personenkreis müssen dann im Sozialplan bestmöglich abgemildert werden (Leistungen bei Umzug, Fahrtkosten, Besitzstandszulagen etc.). Andererseits muss der Betriebsrat dafür Sorge tragen, dass die Ablehnung eines unzumutbaren Arbeitsplatzes nicht den Verlust der Sozialplanabfindung zur Folge hat. Sind freie, zumutbare Arbeitsplätze vorhanden, können Mitarbeiter, die ein solches zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot ablehnen, nach der Rechtsprechung

des Bundesarbeitsgerichts wirksam von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden. Nach **§ 112 Abs. 5 S. 2 BetrVG** soll die Einigungsstelle im Falle der Ablehnung einer zumutbaren Weiterbeschäftigung sogar einen Leistungsausschluss vorsehen.

WAS IST EIN ZUMUTBARER ARBEITSPLATZ?

Die Zumutbarkeit setzt vom Grundsatz her voraus, dass die angebotenen Arbeitsbedingungen gleichwertig sind, sie müssen aber nicht unbedingt gleichartig sein. Die Gleichwertigkeit muss



Eine gesetzliche Definition der Zumutbarkeit bzw. von Zumutbarkeitskriterien gibt es nicht. Es empfiehlt sich deshalb, die Frage der Zumutbarkeit im Sozialplan präzise zu regeln, um die Mitarbeiter nicht im Unklaren zu lassen.

sowohl in rechtlicher, als auch in finanzieller und beruflicher Hinsicht gegeben sein. Darüber hinaus muss der Arbeitsplatz bei einer Versetzung an einen anderen Standort auch in örtlicher Hinsicht zumutbar sein.

DIE ZUMUTBARKEITSKRITERIEN IM EINZELNEN

ÖRTLICHE ZUMUTBARKEIT

BEISPIEL *Das Unternehmen hat einen Standort in Köln mit 150 Mitarbeitern und einen Standort in Berlin mit 300 Mitarbeitern. An beiden Standorten ist ein Betriebsrat gewählt worden. Der Arbeitgeber beschließt, den Standort in Köln stillzulegen. Allen Mitarbeitern will er die Weiterbeschäftigung in Berlin zu im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen anbieten. Ein Großteil der Kölner Mitarbeiter will das Angebot nicht annehmen.*

Bei den anstehenden Sozialplanverhandlungen sollte der Betriebsrat in diesem Beispielfall zunächst versuchen, großzügige Umzugsleistungen und sonstige finanzielle Hilfen für die

Mitarbeiter zu vereinbaren, die ihr Arbeitsverhältnis in Berlin fortsetzen wollen.

Im Sozialplan müsste jedoch auch eine Regelung aufgenommen werden, dass die Annahme des Angebotes freiwillig erfolgen kann, weil die Weiterbeschäftigung in Berlin für alle Mitarbeiter aufgrund der großen Entfernung unzumutbar ist. Für die Mitarbeiter, die das Angebot nicht annehmen wollen, muss also ein Abfindungsanspruch vereinbart werden.

Ein erforderlicher Ortswechsel macht zwar nach **§ 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2 BetrVG** die Weiterbeschäftigung für sich allein nicht unzumutbar. Ein Wechsel von Köln nach Berlin ist jedoch aufgrund des erforderlichen Umzugs und des tiefen Einschnitts in die private Lebensführung für alle betroffenen Mitarbeiter als unzumutbar anzusehen, so dass alle Anspruch auf eine Abfindung haben.

Würde es im Beispielsfall freie Arbeitsplätze nicht in Berlin, sondern in Frankfurt geben, wäre dies genauso zu sehen. Jedenfalls gelingt es in der Praxis meist, die örtliche Unzumutbarkeit in solchen Konstellationen im Sozialplan festzuschreiben. Mitunter mag dies auch daran liegen, dass die Arbeitgeber gar kein ernsthaftes Interesse daran haben, die Mitarbeiter am neuen Standort weiterzubeschäftigen.

Beträgt die Entfernung zum neuen Arbeitsort indes nur wenige Kilometer, wird man nicht von einer örtlichen Unzumutbarkeit ausgehen können. Problematisch werden die Fälle, in denen sich die Wegstrecke zum neuen Arbeitsort zwar erheblich, aber nicht eklatant verlängert (z. B. um 30 oder 45 Minuten). Hier führt an klaren Definitionen im Sozialplan kein Weg vorbei. Folgende Umstände können hier jedenfalls die Unzumutbarkeit und damit die Abfindungsberechtigung begründen: Hohes Lebensalter, Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung, Pflege von Familienangehörigen, erforderliche Umschulung von Kindern etc.

Die Zumutbarkeitsregelungen, die für Arbeitslose nach **§ 140 SGB III** maßgebend sind, sind nach überwiegender Ansicht für die Vereinbarung von Sozialplänen nicht maßgebend. Nach

§ 140 Abs. 4 SGB III ist einem Arbeitslosen eine Beschäftigung nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Als unverhältnismäßig lang gelten im Regelfall Pendelzeiten von insgesamt mehr als 2 1/2 Stunden (für Hin- und Rückweg) bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und Pendelzeiten von mehr als 2 Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger.

Wenngleich **§ 140 Abs. 4 SGB III** insbesondere für die Einigungsstelle nicht maßgeblich sein soll, kann man sich an den dort genannten Pendelzeiten bei den Sozialplanverhandlungen orientieren, jedenfalls bei einvernehmlichen Sozialplänen, die nicht durch Spruch der Einigungsstelle zustande kommen.

Noch ein Hinweis zur Gestaltung des Sozialplans: Vereinbaren kann man auch, dass dem Arbeitnehmer bei Ablehnung eines ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatzes nur ein Teil der Abfindung (z. B. 50 %) zusteht.

FINANZIELLE ZUMUTBARKEIT

BEISPIEL Aufgrund einer größeren Betriebsänderung werden in einem Versicherungsunternehmen viele Sachbearbeiter-Stellen abgebaut. Einem Teil der Mitarbeiter will der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung am selben Standort in der Poststelle zu erheblich schlechteren Konditionen vorschlagen. Die tarifliche Eingruppierung soll sich um zwei Tarifgruppen reduzieren.

Diese neue Tätigkeit ist den betroffenen Mitarbeitern im Beispielsfall aufgrund der fehlenden finanziellen Gleichwertigkeit nicht zumutbar. Sie können das Angebot natürlich auf freiwilliger Basis annehmen, müssen dies aber nicht tun. Im Sozialplan muss ausdrücklich festgehalten werden, dass die Ablehnung nicht zu einem Verlust des Abfindungsanspruchs führt.

Zumutbar ist grundsätzlich nur eine Tätigkeit entsprechend der Vergütung, die der bisherigen tariflichen Eingruppierung

entspricht. Allenfalls eine etwas geringere Vergütung mag der Zumutbarkeit im Einzelfall nicht entgegenstehen.

Die finanzielle Zumutbarkeit wird in der Regel auch dann nicht gegeben sein, wenn der Arbeitgeber die bisherige Wochenarbeitszeit und damit einhergehend die Vergütung reduzieren will. In einem solchen Fall bleibt zwar die bisherige Eingruppierung erhalten, die Gesamtvergütung reduziert sich jedoch. Auch wenn man zukünftig für sein Geld länger arbeiten muss, handelt es sich um einen unzumutbaren Arbeitsplatz.

Die finanzielle Zumutbarkeit könnte im Sozialplan z. B. wie folgt definiert werden (wobei beide Kriterien erfüllt sein müssen):

- keine Verringerung der Jahresbruttovergütung unter Einbeziehung sämtlicher Vergütungsbestandteile
- keine Erhöhung der Wochenarbeitszeit

BERUFLICHE ZUMUTBARKEIT

BEISPIEL *Im oben genannten Beispielsfall zur finanziellen Zumutbarkeit bietet der Arbeitgeber den Sachbearbeitern die Weiterbeschäftigung in der Poststelle an. Gleichzeitig sagt er ihnen zu, die bisherige Vergütung weiterzuzahlen, obwohl die neue Tätigkeit an sich zwei Tarifgruppen niedriger eingruppiert ist.*

In einem solchen Fall ist das Arbeitsplatzangebot beruflich unzumutbar. Zwar tastet der Arbeitgeber die bisherige Vergütung nicht an, so dass die Angebote finanziell gleichwertig sind. Arbeitnehmer haben jedoch nicht nur Anspruch auf vertragsgerechte Bezahlung, sondern auch einen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung. Zumutbar ist deshalb vom Grundsatz nur eine Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Tarifgruppe entspricht. Im Übrigen ist nur eine Tätigkeit entsprechend der beruflichen Qualifikation des Mitarbeiters zumutbar. Im Beispielsfall können die Sachbearbeiter ihre bisherige berufliche Qualifikation in der Poststelle nicht mehr einbringen, so

dass auch aus diesem Grunde von einer beruflichen Unzumutbarkeit auszugehen ist.

Die berufliche Zumutbarkeit könnte im Sozialplan wie folgt definiert werden (wobei alle Kriterien erfüllt sein müssen):

1. Die Tätigkeit muss den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Tarifgruppe entsprechen.
2. Die Tätigkeit muss der Qualifikation des Mitarbeiters entsprechen.
3. Es darf keine geringwertigere Tätigkeit sein.
4. Es darf keine vertragswidrige Tätigkeit sein.

RECHTLICHE ZUMUTBARKEIT

BEISPIEL *Im Betrieb des Arbeitgebers, der einem großen Konzern angehört, findet eine Betriebsänderung mit Personalabbau statt. Der Arbeitgeber bietet den betroffenen Mitarbeitern die Weiterbeschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen an. Allerdings ist dieses Konzernunternehmen nicht bereit, die bislang erworbene Betriebszugehörigkeit im neuen Arbeitsverhältnis anzuerkennen.*

Bei einem Wechsel in ein anderes Konzernunternehmen erfolgt keine automatische Anrechnung der bisher zurückgelegten Betriebszugehörigkeit. Die Anrechnung muss vielmehr im neuen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden; ansonsten beginnt der Arbeitnehmer im neuen Arbeitsverhältnis bei null. Er könnte insbesondere in der Probezeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Im Beispielsfall sind die Arbeitsplatzangebote für die Arbeitnehmer unzumutbar, weil das andere Konzernunternehmen zu einer Anrechnung der Betriebszugehörigkeit nicht bereit ist. Der Sozialplan muss deshalb eine Regelung vorsehen, dass die Ablehnung eines solchen Angebotes nicht zum Verlust der Sozialplanabfindung führt.

Bei einem Wechsel innerhalb des Unternehmens stellt sich die Frage der rechtlichen Zumutbarkeit in der Regel nicht, weil

sich der Vertragspartner nicht ändert und das Arbeitsverhältnis fortgeführt wird.

Die rechtliche Zumutbarkeit könnte man bei Jobangeboten innerhalb eines Konzerns wie folgt definieren, wobei natürlich stets eine Anpassung an die Umstände des Einzelfalls erfolgen muss (alle Kriterien müssen erfüllt sein):

- volle Anerkennung der bislang zurückgelegten Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit im neuen Arbeitsverhältnis bezüglich sämtlicher Rechte,
- sofortige Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes mit Abschluss des neuen Arbeitsvertrages,
- keine finanziellen und beruflichen Verschlechterungen,
- keine Verschlechterung hinsichtlich der Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung.



Wichtig ist es, im Sozialplan die Zumutbarkeitskriterien präzise zu definieren, wenn man sich mit dem Arbeitgeber nicht auf die generelle Unzumutbarkeit von Arbeitsplatzangeboten einigen kann. Der Betriebsrat sollte auf eine Klarstellung achten, dass ein Arbeitsplatzangebot nur dann als zumutbar gilt, wenn alle Zumutbarkeitskriterien erfüllt sind. Das Arbeitsplatzangebot muss also in örtlicher, finanzieller, beruflicher und rechtlichen Hinsicht zumutbar sein. Nur wenn das Arbeitsplatzangebot sämtliche Zumutbarkeitskriterien erfüllt, darf es zu einem Ausschluss bzw. einer Kürzung der Sozialplanansprüche kommen.

ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT TRANSPARENZ SCHAFFEN UND UNTERSTÜTZUNG ORGANISIEREN

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Öffentlichkeitsarbeit ist Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen. Kommunikation mit der Gewerkschaft und den Medien.

Erfolgreich ist die Kommunikation des Betriebsrats mit den Beschäftigten im Zuge von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, wenn die Kolleginnen und Kollegen wissen, was der Betriebsrat erreichen will und welche Schritte er dazu unternimmt. Die Beschäftigten gewinnen dadurch Vertrauen in das Verhandlungsgremium. Die Kolleginnen und Kollegen hinter sich zu wissen, ist wichtig für die Arbeitnehmervertreter, um gut verhandeln zu können.

Manche Betriebsratsgremien meiden Öffentlichkeitsarbeit. Sie wollen keine Transparenz. Auf dem kurzen Weg lassen sich Verhandlungen schnell zu Ergebnissen führen; man muss sich nicht erklären. So ein Vorgehen, so verständlich es auch sein mag, ist nicht zielführend. Der Betriebsrat ist ein demokratisch gewähltes Gremium und ist den Beschäftigten Informationen schuldig. Dies gilt besonders bei einer bevorstehenden Betriebsänderung, die an sich schon für Verunsicherung in der Belegschaft sorgt.

Es besteht keine Verpflichtung des Betriebsrats, über den Stand der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber Stillschweigen zu bewahren. Und wenn es im Rahmen der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu einer Einigung über einen Interessenausgleich und Sozialplan gekommen ist, dann müssen diese Vereinbarungen den Beschäftigten bekannt gemacht werden. Der Sinn von Sozialplänen liegt mit Blick auf den Betrieb gerade in der Veröffentlichung und Umsetzung.

Fakten, die geheim gehalten werden müssen, gibt es nur sehr wenige. Der Betriebsrat lebt von und mit den Kolleginnen und Kollegen.

Der Betriebsrat hat viele Mittel zur Verfügung, um zu informieren. Es geht darum, die Informationen so zu gestalten, dass sie auch ankommen.

Welche Informationen sollten durch den Betriebsrat erfolgen?

- das Thema der Verhandlungen
- die Ziele des BR
- die Durchsetzungsmöglichkeiten
- rechtliche Informationen zum Interessenausgleich und Sozialplan

Welche Mittel stehen dafür zur Verfügung?

- Betriebsversammlung
- Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen suchen, sich sehen lassen
- Gespräch mit Führungskräften suchen
- Kurz gefasste Aushänge am „Schwarzen Brett“
- E-Mails mit auffälligen Betreffzeilen
- Flugblätter

Neben der betrieblichen Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen ist es weiterhin erforderlich, dass der Betriebsrat externe Unterstützung für die Verhandlungen organisiert.

GEWERKSCHAFTEN UND TARIFSOZIALPLAN

Als Erstes sollte sich der Betriebsrat der Unterstützung seiner zuständigen DGB-Gewerkschaft versichern.

Gewerkschaftssekretäre und Gewerkschaftssekretärinnen verfügen über einschlägige situationsbedingte Erfahrungen sowie über weitere Kontakte, die der Unterstützung des Betriebsrates dienen können. Die Beteiligung einer Gewerkschaftsorganisation mit ihrer Schlagkraft und Öffentlichkeitswirkung ist wichtig. Solidarität macht stärker! Die Verhandlungsposition des Betriebsrates wird dadurch nochmals deutlich verbessert. Außerdem wird so einer möglichen „Betriebsblindheit“ des Gremiums entgegengewirkt. Es liegt in der Natur der Sache, dass externe Arbeitnehmervertreter einen globaleren Blick auf die betrieblichen Geschehnisse haben.

Des Weiteren hat die Gewerkschaft auch andere Möglichkeiten als der Betriebsrat Forderungen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Nach der gesetzlichen Definition des Betriebsverfassungsgesetzes ist unter einem Sozialplan eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu verstehen, mit der die Nachteile ausgeglichen oder abgemildert werden, die den Arbeitnehmern infolge von geplanten Betriebsänderungen entstehen. Eine spezielle Form des Sozialplans ist der Sozialplan-Tarifvertrag, der nur von einer Gewerkschaft geschlossen werden kann.

Ein Sozialplan-Tarifvertrag ist ein Sozialplan, der wie ein Firmentarifvertrag für ein oder mehrere Unternehmen oder einen Konzern vereinbart wird. Er kann durch Verhandlungen erreicht, aber auch durch Streiks oder andere Formen des Arbeitskampfes durch die Gewerkschaft erstritten werden. Die Möglichkeit des Streiks als Durchsetzungsmittel steht dem Betriebsrat nicht zur Verfügung. Das Bundesarbeitsgericht hat hingegen die Möglichkeit der Gewerkschaften, für einen tariflichen Sozialplan zu streiken, abgesegnet.

SACHVERSTÄNDIGE

In den meisten Fällen wird darüber hinaus die Hinzuziehung von Sachverständigen in Rechtsfragen und wirtschaftlichen Angelegenheiten erforderlich sein.

Ein Betriebsrat kann u. a. gem. **§ 80 Abs. 3 BetrVG** einen Sachverständigen hinzuziehen, der ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt.

Voraussetzungen für die Hinzuziehung eines Sachverständigen:

1. Vom Arbeitgeber angebotener interner Sachverständiger muss genutzt werden.
2. Der Betriebsrat muss die Möglichkeiten, sich über Seminare und/oder Fachliteratur selbst Kenntnisse zu dem Problem zu verschaffen, nutzen.

In der Praxis erfolgen diese Maßnahmen in der Regel nicht nacheinander, sondern häufig parallel. Bei den einzelnen Maßnahmen entscheidet immer der Betriebsrat, ob für ihn jeweils noch wesentliche neue Erkenntnisse zu erwarten sind oder ob er nun externen Sachverständigen hinzuziehen will.

Der Betriebsrat hat aber einen gewissen Ermessensspielraum hinsichtlich der Frage, ob er ein Sachverständigen erforderlich ist. Auch wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Sachverständigen aus dem Betrieb benannt hat (**§ 80 Abs. 2 BetrVG**), kann es vorkommen, dass Fragen offen geblieben sind, der Betriebsrat der Auskunft des Sachverständigen misstraut oder aus anderem Grund einen externen Sachverständigen hinzuziehen möchte.

Ob der Betriebsrat in einem solchen Fall einen Rechtsanspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen hat, hängt vom Einzelfall ab. In jedem Fall ist es erforderlich, dass über die Hinzuziehung des Sachverständigen eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeigeführt wird. Der Betriebsrat darf einen Sachverständigen also nicht eigenmächtig bestellen. Der Arbeitgeber

darf die Einwilligung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen allerdings auch nicht verweigern, weil er dem Betriebsrat damit seine Arbeit schwerer machen will. Wenn der Betriebsrat gut begründen kann, dass die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen notwendig ist, hat er einen Rechtsanspruch darauf, den er nötigenfalls auf dem Wege des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht erzwingen kann.



● Eine Besonderheit ist die Regelung für die Hinzuziehung eines Beraters gemäß § 111 BetrVG. Hat das Unternehmen mehr als 300 Arbeitnehmer darf die Beauftragung ohne Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

Voraussetzung für eine Sachverständigenbeauftragung nach § 111 BetrVG ist, dass

- es sich in der Sache um eine Betriebsänderung handelt
- das Unternehmen mehr als 300 Beschäftigte hat.

In diesen Fällen muss der Betriebsrat keine vorherige Übereinkunft über die Erforderlichkeit mit dem Arbeitgeber treffen. Der Betriebsrat fasst hierzu einen Beschluss nach § 111 BetrVG und benennt darin die Aufgabenstellung der Beratung. Im Gegensatz zu dem Verfahren nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist hier keine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

Bei einer Unternehmensgröße oberhalb 300 Beschäftigten empfiehlt es sich aber trotzdem – zur Vermeidung von nachträglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen – vom Arbeitgeber die Kostenübernahme bestätigen zu lassen. Weigert sich der Arbeitgeber, kann der Beratungseinsatz – im Gegensatz zu dem Verfahren nach § 80 Abs. 3 BetrVG aber trotzdem schon erfolgen.

MEDIEN

Auch die Wahrnehmung der betrieblichen Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit spielt eine wichtige Rolle. Die öffentliche Meinung kann Druck auf die Verhandlungen und den Arbeitgeber machen. Berichterstattung über das Unternehmen stoßen beim Arbeitgeber nur selten auf Begeisterung.

Der Umgang mit den Medien will jedoch geübt sein. Einige Punkte sollten dabei beachtet werden.

Im Vorfeld ist zu klären, wer welches Interview führt, was sich der Journalist vorstellt und in welchem Rahmen ein Interview stattfinden soll. Auch den Zeitpunkt und die Dauer eines Interviews ist vorab zu vereinbaren. Bei Liveinterviews im Radio oder im Fernsehen ist im Vorfeld zu klären, welche Fragestellungen geplant sind. Die Journalisten sollten aufgefordert werden, Zitate vor Abdruck noch einmal zur Freigabe vorzulegen. Ein Anrecht darauf hat man nicht, aber das Interview sollte ansonsten verweigert werden.

Vorher sollte man sich in Stichpunkten auf das Interview vorbereiten. Dazu gehört sich darüber klar zu sein, was gesagt werden soll und was nicht. Der Kontakt mit Journalisten bietet die Möglichkeit, die Themen, die wichtig sind, zu kommunizieren. Hierfür sollten kurze, prägnante Kernbotschaften festgelegt werden.

Journalisten sind nette Menschen und Kolleginnen und Kollegen. Sie sind jedoch beruflich unterwegs und haben eine Aufgabe zu erfüllen. Das gilt insbesondere auch, wenn der offizielle Termin vorbei und die Kamera ausgeschaltet ist.

Um Fallstricke bei betrieblich brenzligen Situationen zu vermeiden, kann es auch angebracht sein, einen Gewerkschaftssekretär die Kernbotschaften übermitteln zu lassen, um dem Arbeitgeber keinen Anlass für eine unnötige Konfrontation zu liefern. Ein Risiko sollte dabei nicht eingegangen werden. Im Zweifel sollte ein Gremienbeschluss des Betriebsrates über das Ob des Interviews und ggf. dessen Kernthemen herbeigeführt werden.



HEILBRONN
Fachkanzlei für Arbeitsrecht
Telefon: 07131-89 97 70
www.kanzlei-staedele.de

KÖLN
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
Telefon: 0221-569 61 60
www.ra-decruppe.de

LEIPZIG
**Rechtsanwalt & Fachanwalt
für Arbeitsrecht Münter**
Telefon: 0341-213 01 43
www.rechtsanwalt-muentter.de

MÜNCHEN-MITTE
Anwaltskanzlei Bauer
Telefon: 089-381 64 00-01
www.arbeitsrecht-bauer.de

MÜNCHEN-SCHWABING
**Anwaltskanzlei
Hohmann & Dankowski**
Telefon: 089-39 00 45
www.hohmann-dankowski.de

OBERURSEL
Rechtsanwalt Rainer Zulauf
Telefon: 06171-62 79 18
www.ra-zulauf.de

REGENSBURG
**Rechtsanwälte Dr. Rockinger,
Riechers, Schloder**
Telefon: 0941-788 69-0
www.ra-partner-br.de

STUTTGART
Fachkanzlei für Arbeitsrecht A. Roth
Telefon: 0711-69 94 42 93
www.roth-recht.com

BERLIN
**Kanzlei Dreißiger – für
Arbeitnehmer und Betriebsräte**
Telefon: 030-225 05 40
www.dreissiger.de

DARMSTADT
**Fachanwälte für Arbeitsrecht
Mansholt & Lodzik,
Klimaschewski, Raane, Cornelius**
Telefon: 06151-262 64
www.mansholt-lodzik.de

ESSEN
**Fachkanzlei für Arbeitsrecht
CNH-Anwälte**
Telefon: 0201-749 48 40
www.cnh-anwaelte.de

HAMBURG
Arbeitsrechtskanzlei Hamburg
Telefon: 040-35 53 71-0
www.arbeitsrechtskanzlei-hh.de

HANNOVER
Kanzlei Mischewski
Telefon: 0511-76 07 74 80
www.ra-mischewski.de

**BR Anwälte**
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

BETRIEBSRATSARBEIT AM HERZ DER UNTERNEHMERISCHEN FREIHEIT!

Fast jeder Betriebsrat wird im Laufe seiner Tätigkeit mit einer Betriebsänderung in der ein oder anderen Form konfrontiert. Betriebe werden beispielsweise umstrukturiert, verlegt oder eingeschränkt mit der Folge, dass Arbeitnehmer versetzt oder entlassen werden. In diesem 3. Ratgeber der **BR-Anwälte, das Netzwerk für Arbeitnehmerrechte**, finden Betriebsräte wertvolle Hinweise, wie sie Betriebsänderungen rechtzeitig erkennen und diese in Form eines Interessenausgleichs mitgestalten können und die wirtschaftlichen Nachteile durch einen Sozialplan abfedern können.

Haben Sie Fragen und Wünsche? Dann wenden Sie sich bitte an uns. Wir **BR-Anwälte** stehen Ihnen an 13 Standorten im gesamten Bundesgebiet mit über 40 kompetenten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf Sie!



www.br-anwaelte.de