Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Funktion der Mitwirkung und Grenzen der Mitbestimmung

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

1

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Im Prinzip sind alle Angelegenheiten im Betrieb und Unternehmen „wirtschaftlicher“ Natur.
- Der Unternehmer betreibt sein Unternehmen ja nicht aus altruistischen Gründen, sondern weil er sich davon einen wirtschaftlichen Nutzen verspricht.
- Daher sind alle Maßnahmen des Unternehmers immer (zumindest auch) von wirtschaftlicher Bedeutung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

2

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Insofern erscheint es etwas weltfremd, wenn das BetrVG zwischen „wirtschaftlichen“, „sozialen“ und „personellen“ Angelegenheiten unterscheidet.
- Alle „sozialen“ und „personellen“ Angelegenheiten sind immer auch von wirtschaftlicher Bedeutung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

3

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Selbst wenn der Arbeitgeber eine Sozialeinrichtung wie eine Kantine, einen Betriebskindergarten etc. bereitstellt, tut er das i. d. R., weil er sich davon auch einen wirtschaftlichen Nutzen verspricht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

4

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Wenn das BetrVG zwischen wirtschaftlichen und anderen Angelegenheiten unterscheidet, ist damit gemeint:
  - „Wirtschaftliche Angelegenheiten“ sind nach dem Verständnis des BetrVG unternehmerische Entscheidungen und deren Folgen.
  - Unternehmerische Entscheidungen basieren auf dem Grundsatz der unternehmerischen Freiheit, der Privatautonomie, und können damit nicht an sich Gegenstand der Mitbestimmung sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

5

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Organe der Betriebsverfassung haben daher keine Mitbestimmungsrechte über die unternehmerischen Entscheidungen selbst.
- Sie sollen aber die Interessen der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Folgen dieser Entscheidungen vertreten können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

6

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Organe der Betriebsverfassung müssen darum
  - über die wirtschaftlichen Fragen unterrichtet werden,
  - die Möglichkeit haben, zumindest ihre Meinung zu sagen, Kritik zu üben oder Vorschläge anzubringen und
  - über die Folgen mitbestimmen können, wenn die unternehmerischen Entscheidungen (nachteilige) Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

7

Grenzen der Mitbestimmung

- Daher begrenzt das BetrVG die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats, z. B.:
  - Baumaßnahmen, neue Anlagen etc. sind unternehmerische Entscheidungen und daher nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
  - Der Betriebsrat ist aber zu unterrichten und anzuhören (§ 90 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

8

Grenzen der Mitbestimmung

- Daher begrenzt das BetrVG die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats, z. B.:
  - Wenn als Ergebnis der Maßnahme Folgen z. B. im Hinblick auf den Arbeitsschutz eintreten, die für die Arbeitnehmer nicht zumutbar sind, hat der Betriebsrat ein korrigierendes Mitbestimmungsrecht (§ 91 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

9

Grenzen der Mitbestimmung

- Betriebsschließungen, Umzüge und andere Betriebsänderungen sind Ergebnis unternehmerischer Entscheidungen und daher nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Der Betriebsrat ist aber zu unterrichten und anzuhören (§ 111 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

10

Grenzen der Mitbestimmung

- Wenn als Ergebnis der Maßnahme wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer eintreten, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über den Ausgleich dieser Nachteile (§ 112).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

11

Grenzen der Mitbestimmung

- Die (Ab-)Schaffung sozialer Einrichtungen (Kantine, Altersversorgung, Kindergarten) ist eine unternehmerische Entscheidung und daher nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Die Ausgestaltung, Verwaltung etc. dieser Einrichtungen betreffen aber die Arbeitnehmer unmittelbar und unterliegen daher der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

12

Grenzen der Mitbestimmung

- Die Bestimmung der Höhe der Entgelte ist Sache der Tarifparteien oder individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern vertraglich zu regeln und daher nicht Gegenstand der Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

13

Grenzen der Mitbestimmung

- Die grundsätzliche Lohngerechtigkeit, die Verteilung von Prämien etc. dienen aber dem sozialen Ausgleich und der gerechten Behandlung aller Arbeitnehmer und werden daher mitbestimmt (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

14

Grenzen der Mitbestimmung

- Die Entlassung eines Arbeitnehmers ist eine unternehmerische Entscheidung des Unternehmers und daher nicht Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung.
- Der Betriebsrat muss aber angehört werden und kann sich für den Arbeitnehmer einsetzen (§ 102 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

15

Grenzen der Mitbestimmung

- Seine Ansprüche muss der Arbeitnehmer allerdings ggf. selbst durchsetzen – der Betriebsrat ist nicht der Rechtsanwalt der Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

16

Aufgabe der Mitbestimmung

- Die Mitbestimmung soll die unternehmerische Freiheit aber dort begrenzen, wo unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitnehmer entstehen, z. B.
  - bei der Wahrung der Persönlichkeitsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6, §§ 94 und 95 BetrVG),
  - beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7, § 91 BetrVG),

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

17

Aufgabe der Mitbestimmung

- Die Mitbestimmung soll die unternehmerische Freiheit aber dort begrenzen, wo unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitnehmer entstehen, z. B.
  - bei Ansprüchen der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4, 5 und 6 BetrVG), wenn dabei ein Ermessensspielraum besteht und/oder ein Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer notwendig ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

18

Unterrichtung des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Angelegenheiten

- Durch vom Arbeitgeber geplante wirtschaftliche Maßnahmen entstehen unmittelbar noch keine Mitbestimmungsrechte.
- Es fällt in den Bereich der unternehmerischen Freiheit, zu entscheiden, ob er z. B. künftig mit weniger Personal auskommen oder das Unternehmen umstrukturieren möchte.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

19

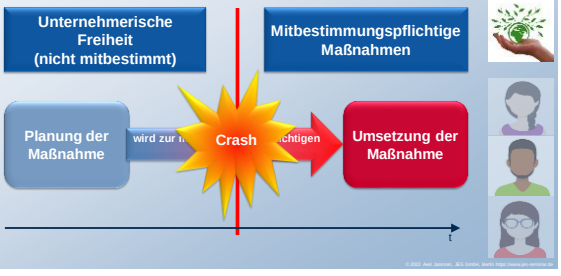
Unterrichtung des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Angelegenheiten

- Die unternehmerische Entscheidung wird aber früher oder später den Bereich der Mitbestimmungspflichtigkeit erreichen, und spätestens dann wird der Arbeitgeber ein Problem bekommen, wenn er den Betriebsart nicht rechtzeitig „ins Boot geholt“ hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

20

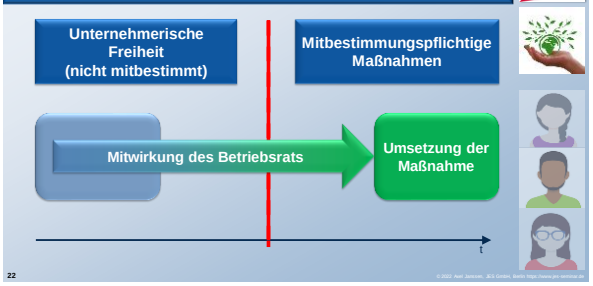
Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

21

Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



22

Zusammenfassung

- Unternehmerische Entscheidungen selbst sind nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Der Betriebsrat und die anderen Organe der Betriebsverfassung (Wirtschaftsausschuss etc.) sind aber umfassend über die Inhalte der Entscheidungen, deren Hintergründe und natürlich deren Folgen zu informieren (§§ 80, 89, 90, 92, 96, 97, 108, 111 etc. BetrVG).

23

Zusammenfassung

- Sobald durch die unternehmerischen Entscheidungen in „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ Folgen für Arbeitnehmer eintreten (können), übt der Betriebsrat Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte aus (z. B. §§ 87, 91, 97, 98, 99, 102, 112 etc. BetrVG).

24

Zusammenfassung

- Sachverhalte unterliegen in vollem Umfang der zwingenden Mitbestimmung,
  - wenn sie das soziale Miteinander der Arbeitnehmer untereinander und gegenüber dem Arbeitgeber betreffen (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 5, 8, 10, 11, §§ 95 und 98 BetrVG) oder
  - wenn sie unter dem Aspekt des Schutzes der Arbeitnehmer besonders wichtig sind (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4, 5, 6, 7, §§ 94, 95, 97 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

25

Zusammenfassung

- Dabei ist generell nicht Gegenstand der Mitbestimmung, ob Gesetze oder andere Schutzvorschriften eingehalten werden, sondern es wird mitbestimmt, wie Gestaltungsspielräume, die Schutzvorschriften lassen, gefüllt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

26

27

Unterrichtung des Betriebsrats

Informationspflichten des Arbeitgebers

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

28

Informationspflichten des Arbeitgebers

§ 80 Abs. 2 BetrVG:
Zur Erfüllung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten

- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat also alle Informationen geben, die der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

29

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Darüber hinaus werden in einzelnen Paragraphen Informationsansprüche des Betriebsrats in weiteren Details geregelt, z. B. in
  - § 89,
  - § 90,
  - § 92,
  - §§ 99 und 102,
  - § 110 und
  - § 111 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

30

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Welche Informationen der Betriebsrat jeweils benötigt, entscheidet nicht der Arbeitgeber.
- Der Betriebsrat hat einen umfassenden Informationsanspruch, im Zweifel sind ihm eher mehr als weniger Informationen zu geben.
- Entscheidendes Kriterium für die Erforderlichkeit der Information ist die Frage, ob der Betriebsrat die Information für die Erfüllung einer seiner Aufgaben benötigt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

31

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Aus den unterschiedlichen Aufgaben des Betriebsrats ergeben sich sehr umfangreiche und ganz unterschiedliche Informationsbedarfe.
- Die Informationen dienen auch dazu, dass der Betriebsrat prüft, ob und in welcher Weise er zuständig ist.
- Diese Prüfung der Zuständigkeit des Betriebsrats obliegt nicht dem Arbeitgeber.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

32

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Er darf also nicht mit dem Hinweis, er halte den Betriebsrat nicht für zuständig, Informationen zurückhalten, wenn auch nur die Möglichkeit besteht, dass eine Zuständigkeit des Betriebsrats berührt ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

33

LAG Hamm 02.10.2001 (13 TaBV 106/01)

Die Grenzen des Informationsanspruchs aus § 80 Abs. 2 BetrVG liegen dort, wo eine Aufgabe des Betriebsrats offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Es genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Aufgabe des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

34

LAG Hamm 02.10.2001 (13 TaBV 106/01)

- Also nur dann, wenn ganz offensichtlich ist, dass der Betriebsrat keinerlei Aufgaben im Zusammenhang mit einer Angelegenheit hat, hat er keinen Anspruch darauf, informiert zu werden.
- Allein die Möglichkeit, dass eine Aufgabe für den Betriebsrat bestehen könnte, reicht aus, um eine Informationspflicht des Arbeitgebers zu begründen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

35

LAG Hamm 02.10.2001 (13 TaBV 106/01)

- Ob dann eine Aufgabe besteht, prüft der Betriebsrat – ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeber, aber keinesfalls der Arbeitgeber allein.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

36

Beispiele für Informationspflichten: Arbeitszeit

- Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung der Schutzvorschriften zu kontrollieren (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), also z. B. auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder eines ggf. bestehenden Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit.
- Darüber hinaus hat er ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Mehr- oder Minderarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

37

Beispiele für Informationspflichten: Arbeitszeit

- Also muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat z. B. folgende Informationen geben:
  - Stand der Arbeitszeitkonten aller Arbeitnehmer;
  - Geleistete Arbeitszeiten für alle Tage und alle Arbeitnehmer;
  - Einblick in die Buchungen einzelner Arbeitnehmer, insbesondere wenn es einen Grund gibt, Details zu prüfen;
  - Auskunft über die arbeitsvertragliche Regelung über die Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

38

Beispiele für Informationspflichten: Urlaub

- Auch hier gilt die Aufsichtspflicht des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die sich auf die Einhaltung des Bundesurlaubsgesetzes, eines ggf. bestehenden Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung bezieht.
- Daneben hat der Betriebsrat auch hier ein zwingendes Mitbestimmungsrecht: § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

39

Beispiele für Informationspflichten: Urlaub

- Also muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat z. B. folgende Informationen geben:
  - Stand der Urlaubskonten aller Arbeitnehmer;
  - Einblick in die Buchungen einzelner Arbeitnehmer, wenn es einen Grund gibt, Details zu prüfen;
  - Stand der Urlaubsanträge, Bewilligungen und Ablehnungen;
  - Auskunft über die arbeitsvertragliche Regelung über den Urlaub der Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

40

Verweigerung aus Gründen des Datenschutzes

- Wenn die Angaben für die Tätigkeit des Betriebsrats erforderlich sind, darf der Arbeitgeber sie nicht mit dem Hinweis auf den Datenschutz verweigern.
- Es ist ausdrücklich auch im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes (§ 26 Abs. 1 BDSG) zulässig, dem Betriebsrat bestimmte Informationen zu geben.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

41

Verweigerung aus Gründen des Datenschutzes

- Eine Weitergabe an den Betriebsrat ist dann eine zulässige Art der Nutzung personenbezogener Daten, wenn es eine gesetzliche Vorschrift gibt, die dies erlaubt oder anordnet (Art. 6 Abs. 1 lit c DSGVO und § 26 Abs. 1 BDSG).
- Wenn das BetrVG also eine Beteiligung und Information des Betriebsrats vorschreibt, ist die gesetzliche Anforderung, die nach Art. 6 Abs. 1 lit c DSGVO erforderlich ist, gegeben.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

42

Verweigerung aus Gründen des Datenschutzes

- Allerdings darf der Arbeitgeber auch nur die Daten weitergeben, die für die Tätigkeit des Betriebsrats erforderlich sind.
- Weitergehende Informationen darf er dem Betriebsrat nicht geben, wenn der Betroffene nicht ausdrücklich sein Einverständnis erteilt hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

43

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Wenn der Arbeitgeber gegen seine Informationspflicht verstößt, verstößt er damit gegen seine Pflichten aus dem BetrVG.
- Daneben verstößt der Arbeitgeber damit gegen seine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

44

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Daher kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzuerlegen, ihm die erforderlichen Informationen zu geben (§ 23 Abs. 3 BetrVG).
- Er muss aber zunächst versuchen, die Meinungsverschiedenheit gütlich beizulegen (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

45

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber muss
  - rechtzeitig und
  - umfassend

  erfolgen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

46

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Sie hat gegenüber dem Mitglied zu erfolgen, das zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt ist, also i. d. R. dem Vorsitzenden, ggf. auch einem anderen Mitglied, das der Betriebsrat benennt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

47

Rechtzeitigkeit

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

48

Rechtzeitigkeit

- Eine Information ist dann rechtzeitig, wenn noch nicht mit der Umsetzung einer Maßnahme begonnen wurde.
- Ist eine Mitbestimmung bereits bei der Einführung einer Maßnahme vorgesehen (z. B. bei § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 oder 10 BetrVG), ist der Betriebsrat bereits zu dem Zeitpunkt zu informieren, in dem erste Schritte zur Vorbereitung unternommen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

49

Rechtzeitigkeit

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

50

Rechtzeitigkeit

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

51

Umfassende Informationen

- Umfassend bedeutet, dass alle Aspekte, die für die Beurteilung durch den Betriebsrat von Bedeutung sein können, in der Information berücksichtigt werden.
- Einschränkungen wegen der Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, des Datenschutzes etc. sind nicht zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

52

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Der Betriebsrat ist lt. § 79 Abs. 1 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet, daher und aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ist eine Zurückhaltung von vertraulichen oder geheimen Informationen nicht zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

53

Vorlage von Unterlagen

- Wenn dies erforderlich ist, muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch benötigte Unterlagen vorlegen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).
- Die Unterlagen müssen im Original zur Einsichtnahme vorgelegt oder, wenn dies erforderlich ist, auch in Kopie zur Verfügung gestellt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

54

Vorlage von Unterlagen

- Wenn die Unterlagen im Original vorgelegt werden und keine Kopien gemacht werden können (z. B. aus Gründen der Geheimhaltung), dürfen die Betriebsratsmitglieder sich Notizen anfertigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

55

Vorlage von Unterlagen

- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Unterlagen von sich aus zur Verfügung zu stellen.
- Der Betriebsrat muss seinen Wunsch äußern (§ 80 Abs. 2 S. 2: „ Dem Betriebsrat sind **auf Verlangen**…“).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

56

Vorlage von Unterlagen

- Die Unterlagen und anderen Informationen müssen verständlich sein. Der Betriebsrat kann verlangen, dass
  - umfangreiche Informationen zusammengefasst werden,
  - komplizierte Informationen erläutert werden,
  - fremdsprachige Informationen übersetzt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

57

Information über Entgelte

- Der Betriebsrat hat wichtige Aufgaben im Zusammenhang mit den Arbeitsentgelten:
  - § 80 Abs. 1 Nr. 1: zu überwachen, dass die Tarifverträge eingehalten werden;
  - § 75 Abs. 1: Darüber zu wachen, dass alle Arbeitnehmer gleich und gerecht behandelt werden;
  - u. U. Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

58

Information über Entgelte

- Daher muss der Betriebsrat grundsätzlich prüfen können, welche Entgelte an die verschiedenen Arbeitnehmer gezahlt werden.
- Andererseits ist dies ein sehr empfindlicher Bereich in der Sphäre der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

59

Information über Entgelte

- Deshalb räumt § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG nicht dem gesamten Betriebsrat, sondern nur dem Betriebsausschuss oder einem anderen Ausschuss nach § 28, der für diesen Zweck gebildet wurde, ein Einblicksrecht zu.
- Innerhalb des Betriebsrats gibt es jedoch keine Geheimhaltungspflichten: Informationen und Erkenntnisse dürfen weitergegeben werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

60

Information über Entgelte

- Bei kleineren Gremien, in denen kein Betriebsausschuss besteht, besteht dennoch ein Einblicksrecht. Es wird vom Vorsitzenden oder von einem vom Betriebsrat bestimmten Mitglied (§ 27 Abs. 3 BetrVG) wahrgenommen.
- Es gibt keinen Grund, warum der Schutzzweck kleineren Gremien versagt bleiben sollte.
- Der Betriebsrat ist nur über Bruttoentgelte zu informieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

61

Information über Entgelte

- Die steuerliche Situation und anderen Belastungen der Arbeitnehmer fallen nicht in seine Zuständigkeit.
- Der Betriebsrat ist über alle Entgeltbestandteile zu informieren.
- Der Betriebsrat hat auch einen Informationsanspruch über die Entgelte der AT-Angestellten, nicht jedoch die der leitenden Angestellten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

62

Besondere Informationsansprüche

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat bei allen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und Unfallschutz hinzuzuziehen, also auch zu informieren (§ 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat ist zu allen Besichtigungen und Betriebsbegehungen in diesem Zusammenhang hinzuzuziehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

63

Besondere Informationsansprüche

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über alle Auflagen und Anordnungen im Hinblick auf Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Umweltschutz unterrichten (§ 89 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

64

Besondere Informationsansprüche

- Der Betriebsrat erhält Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen zu diesen Themen (§ 89 Abs. 5 BetrVG).
- Dem Betriebsrat wird eine Kopie aller Unfallanzeigen gem. § 193 Abs. 5 SGB VII ausgehändigt (§ 89 Abs. 6 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

65

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat hat kein Einblicksrecht in die Personalakten.
  - § 83 BetrVG begründet einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Einblick in die Personalakten, die dazu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen dürfen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

66

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat hat kein Einblicksrecht in die Personalakten.
  - Daraus, dass das hinzugezogene Mitglied Stillschweigen (auch gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern) zu wahren hat, ergibt sich, dass der Betriebsrat insgesamt keinen Anspruch auf Einblick in die Personalakten hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

67

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat ist nur über die Sachverhalte zu informieren, die in seiner Zuständigkeit liegen.
- Er hat keinen Anspruch darauf, etwa Informationen über leitende Angestellte, Kunden, Wettbewerber etc. oder über andere Fragen zu erhalten, für die er nicht zuständig ist.
- Wenn seine Zuständigkeit doch berührt ist (etwa im Wirtschaftsausschuss), hat auch einen Informationsanspruch z. B. über Kunden, Wettbewerber etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

68

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Über die wirtschaftliche Lage muss der Arbeitgeber (nur) den Wirtschaftsausschuss umfassend informieren, der diese Informationen an den Betriebsrat weitergibt und sie mit ihm berät.
- Allerdings muss der Arbeitgeber dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des (gesamten) Betriebsrats den Jahresabschluss vorlegen und erläutern (§ 108 Abs. 5 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

69

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Aber auch in Unternehmen, in denen es keinen Wirtschaftsausschuss gibt, muss der Unternehmer die Belegschaft in Abstimmung mit dem Betriebsrat einmal im Kalendervierteljahr über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichten (§ 110 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

70

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Daraus entsteht aber kein Anspruch auf Einblick in den Jahresabschluss.
- Der Jahresabschluss der meisten Unternehmen muss im Handelsregister und in elektronischer Form veröffentlicht werden:
  - http://www.unternehmensregister.de

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

71

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat hat einen Anspruch darauf, Informationen vom Arbeitgeber zu erhalten. Das bedeutet nicht, dass er einen Anspruch darauf hat, sich z. B. durch entsprechende Zugriffsrechte auf Datenbestände die benötigten Informationen selbst zu beschaffen.
- Allerdings kann er sich Informationen selbst beschaffen, indem er offen zugängliche Quellen nutzt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

72

Beschaffung von Informationen durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat kann sich Informationen z. B. dadurch selbst beschaffen, dass er
  - Betriebsbegehungen durchführt,
  - Arbeitnehmer um Auskunft bittet,
  - öffentlich zugängliche Informationen recherchiert,
  - Informationen bei anderen Gremien, z. B. dem GBR oder KBR einholt,
  - Informationen bei Gewerkschaften etc. einholt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

73

Auskunftspersonen

- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat bei Bedarf kompetente innerbetriebliche Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG).
- Wenn es möglich ist, muss er dabei die Wünsche des Betriebsrats berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

74

Auskunftspersonen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

75

Sachverständige

- Wenn dies erforderlich ist, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch externe Sachverständige hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

76

Sachverständige

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

77

Sachverständige

- Der Betriebsrat darf den Sachverständigen nicht eigenmächtig bestellen, sondern muss zuvor eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeiführen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).
- Der Arbeitgeber muss dann die Kosten für den Sachverständigen übernehmen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

78

Sachverständige

- Sachverständige werden z. B. häufig benötigt:
  - wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen will, aber unsicher darüber ist, wie sie gestaltet werden und welche Inhalte sie haben sollte;
  - wenn der Betriebsrat über bestimmte technische Einrichtungen mitbestimmen soll, aber nicht über ausreichende technische Kenntnisse verfügt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

79

Sachverständige

- Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht zu dem Zweck verweigern, dem Betriebsrat seine Arbeit zu erschweren.
- Wenn ein Sachverständiger erforderlich ist, muss der Arbeitgeber seiner Bestellung zustimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

80

Sachverständige

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

81

§ 80 Abs. 3 BetrVG – Neufassung vom Mai 2021

Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

82

Was ist „Künstliche Intelligenz“?

- Der Gesetzgeber gibt in den Erwägungsgründen für das Gesetz keinen Hinweis darauf, was er unter „Künstlicher Intelligenz“ versteht.
- Tatsächlich ist KI eher ein Marketingbegriff oder ein politisches Schlagwort als ein fachlich korrekter Begriff.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

83

„Künstliche Intelligenz“

- Künstliche Intelligenz im Sinne menschlicher Intelligenz, über die eine Maschine verfügt, gibt es (noch) nicht.
- Es ist auch nur sehr schwer möglich, diesen Begriff überhaupt zu definieren, weil es noch nicht mal eine eindeutige Definition des Begriffs „Intelligenz“ gibt.
- Gemeint ist mit „KI“ eher so etwas wie „maschinelles Lernen“.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

84

„Künstliche Intelligenz“

- Es beschreibt ein Verfahren, bei dem eine Software in die Lage versetzt wird, durch eigene Erkenntnisse einen Teilbereich menschlicher Entscheidungskompetenz eigenständig zu entwickeln und auszuüben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

85

„Künstliche Intelligenz“

- Meistens erfolgt diese Entwicklung von maschineller Entscheidungskompetenz nicht in der Form, dass die Maschine bewusst Erkenntnisse gewinnt und Schlussfolgerungen zieht – es fehlt der Maschine schlicht an Bewusstsein über sich selbst und die Welt, die sie umgibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

86

„Künstliche Intelligenz“

- Tatsächlich erfolgt die Entwicklung der Entscheidungskompetenz in den meisten Fällen über Methoden der Mustererkennung und der Heuristik.
- Die Maschine „versteht“ also nichts, sie erkennt nur Gesetzmäßigkeiten anhand von Mustern und Regeln, die sie selbst ermittelt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

87

„Künstliche Intelligenz“

- Dabei gewinnen zunehmend Instrumente des sog. „Deep Learning“ an Bedeutung, bei der menschliches Lernen im Sinne von „Verstehen“ wirkungsvoll simuliert wird, indem durch mehrschichtige neuronale Vernetzung von Erkenntnisgewinnen tatsächlich so etwas wie ein „Verständnis“ (wenn auch ohne „Bewusstsein“) der Welt erlangt wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

88

„Künstliche Intelligenz“

- Der Gesetzgeber hat weder im Wortlaut des Gesetzes noch in der Begründung erwähnt, welches Verständnis von „Künstlicher Intelligenz“ seinem Text zugrunde liegt.
- Also sollte man davon ausgehen, dass der Gesetzgeber jede Form von „Künstlicher Intelligenz“, also auch bloße Mustervergleiche und andere Formen maschinellen Lernens, unter diesen Begriff fassen will.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

89

„Künstliche Intelligenz“

- Im Grunde ändert sich aber ohnehin nur ein Umstand durch die dreifache Erwähnung des Begriffs „Künstliche Intelligenz“:
  - Der Betriebsrat hat dann einen Anspruch auf die Hinzuziehung (und Vergütung) eines Sachverständigen, wenn diese erforderlich ist, damit der Betriebsrat seine Aufgaben gut und pflichtgemäß erfüllen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

90

„Künstliche Intelligenz“

- Im Grunde ändert sich aber ohnehin nur ein Umstand durch die dreifache Erwähnung des Begriffs „Künstliche Intelligenz“:
  - Die Erforderlichkeit ist eine Frage, die der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen selbst beantworten muss.
  - In der Praxis wird darüber aber meistens gestritten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

91

„Künstliche Intelligenz“

- Im Grunde ändert sich aber ohnehin nur ein Umstand durch die dreifache Erwähnung des Begriffs „Künstliche Intelligenz“:
  - Der Gesetzgeber beendet diesen Streit, indem er klarstellt, dass bei der Beurteilung im Zusammenhang mit der Anwendung künstlicher Intelligenz ein Sachverständiger immer erforderlich ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

92

„Künstliche Intelligenz“

- Viele Systeme setzen KI-Methoden ein, um bestimmte Abläufe zu automatisieren bzw. zu vereinfachen:
  - In der IT-Sicherheit werden Regeln (z. B. für DLP, für die Erkennung von Malware, für Firewalls etc.) nicht mehr von Menschen gemacht, sondern von einem selbstlernenden System.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

93

„Künstliche Intelligenz“

- Viele Systeme setzen KI-Methoden ein, um bestimmte Abläufe zu automatisieren bzw. zu vereinfachen:
  - Bei Microsoft 365 erkennt bspw. Graph selbsttätig anhand von KI-Mechanismen, welche Dokumente für einen Anwender relevant und daher interessant sein können und bietet sie z. B. in Delve an.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

94

„Künstliche Intelligenz“

- Viele Systeme setzen KI-Methoden ein, um bestimmte Abläufe zu automatisieren bzw. zu vereinfachen:
  - In Personalwirtschaftssystemen werden Entscheidungen von Arbeitnehmern (z. B. ob sie kündigungswillig sind) von KI-Systemen prognostiziert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

95

„Künstliche Intelligenz“

- Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über KI umfassend zu informieren hat, sollte das auch die Information mit einschließen, wie diese KI-Systeme arbeiten, auf welchen Grundlagen sie also z. B. bestimmte Erkenntnisse gewinnen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

96

„Künstliche Intelligenz“

- Das ist recht interessant: In vielen Fällen sind die Arbeitgeber nämlich gar nicht in der Lage, zu erläutern, wie diese Systeme genau funktionieren.
- Sie tendieren dazu, solche Systeme (z. B. Microsoft Sentinel, ZScaler, Workday und andere) als „Blackbox-Lösung“ zu kaufen und verlassen sich auf die Zusage des Anbieters, dass das schon alles seine Richtigkeit habe.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

97

„Künstliche Intelligenz“ und Profiling

- In diesem Zusammenhang ist auch Art. 14 Abs. 2 lit. g der DSGVO interessant.
- Demnach ist ein Betroffener über „das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling […] über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person“ aufzuklären.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

98

„Künstliche Intelligenz“ und Profiling

- Automatisches Profiling ist im Kern nichts anderes als ein Anwendungsfall der KI.
- Man kann ja als Betriebsrat mal ausprobieren, ob der Arbeitgeber in der Lage ist, solche Auskünfte zu erteilen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

99

Sachverständige

- Andererseits heißt es im BetrVG „Der Betriebsrat hat mitzubestimmen“, nicht „der Sachverständige hat mitzubestimmen“.
- Der Betriebsrat darf also seine Aufgaben nicht an Externe „outsourcen“ und muss sich bei der Hinzuziehung von Sachverständigen auf das Notwendige beschränken.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

100

Sachverständige

- Anders verhält es sich bei der Erteilung eines Mandats an einen Anwalt, wenn eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung zu erwarten ist.
- Vor Gericht braucht man eine anwaltliche Vertretung.
- Also ist in dem Fall ein Rechtsanwalt jedenfalls erforderlich.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

101

Sachverständige

- Die Kosten hat dann der Arbeitgeber zu tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat braucht daher in einem solchen Fall kein Einverständnis mit dem Arbeitgeber zu erzielen.
- Es wäre auch merkwürdig, eine Erlaubnis dafür zu benötigen, sich vor Gericht anwaltlich vertreten zu lassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

102

Weitere Organe der Betriebsverfassung

Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und EU-Betriebsrat

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

103

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Lt. § 47 Abs. 1 BetrVG ist in Unternehmen, in denen mehrere Betriebsräte bestehen, die Bildung eines Gesamtbetriebsrats obligatorisch.
- Der Begriff des Unternehmens zielt auf die Rechtsträgerschaft des Betriebes ab.
- Das Unternehmen ist die juristische Person (Einzelkaufmann, OHG, KG, GmbH, AG, Stiftung, e. V. etc.), der der Betrieb gehört bzw. das ihn betreibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

104

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Die Initiative geht vom Betriebsrat der Hauptverwaltung oder, wenn es einen solchen Betriebsrat nicht gibt, vom Betriebsrat des Betriebes mit der größten Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer aus (§ 51 Abs. 2 BetrVG).
- Es ist im Gesetz keine Frist genannt – die Gründung hat unverzüglich zu erfolgen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

105

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Keine Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat zu entsenden ist eine Pflichtverletzung, die eine Amtsenthebung nach § 23 Abs. 1 BetrVG rechtfertigen kann.
- Der Gesamtbetriebsrat hat keine Amtszeit, er ist eine Dauereinrichtung.
- Allerdings verlieren die Mitglieder, die nicht mehr Mitglieder im Betriebsrat sind, ihre Mitgliedschaft auch im Gesamtbetriebsrat (§ 49 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

106

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- „Dauereinrichtung“ bedeutet aber nicht, dass die in den GBR entsandten BR-Mitglieder nach der Neuwahl des Betriebsrats einfach weiter GBR-Mitglieder bleiben.
- Nach der Betriebsratswahl muss der Betriebsrat alle Ämter neu vergeben, also muss er auch die GBR-Delegierten neu bestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

107

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Auch der GBR-Vorsitzende muss nach den Betriebsratswahlen neu gewählt werden.
- Ebenso müssen die Ausschüsse neu besetzt werden.
- Das gilt auch, wenn die Zusammensetzung des GBR nach den Wahlen gleich bleibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

108

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Die entsendenden Betriebsräte haben im Moment der Ablösung durch die neuen Gremien aufgehört zu existieren – in dem Moment haben der Vorsitzende und die Ausschussmitglieder auch ihre Mitgliedschaft und ihre Funktionen im GBR verloren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

109

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- Jeder Betriebsrat des Unternehmens entsendet ein oder zwei Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat (§ 47 Abs. 2 BetrVG).
  - Betriebsräte mit nur einem oder drei Mitgliedern entsenden ein Mitglied.
  - Betriebsräte mit mehr als drei Mitgliedern entsenden zwei Mitglieder.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

110

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann eine abweichende Mitgliederzahl bestimmt werden (§ 47 Abs. 4 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

111

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- Die Geschlechter sollen, müssen aber nicht angemessen berücksichtigt werden.
- Die entsandten Mitglieder werden jeweils durch Beschluss des entsendenden Betriebsrats bestimmt.
- Der Betriebsrat kann entscheiden, ob er für jedes Mitglied einen einzelnen Beschluss fasst oder die Mitglieder gemeinsam durch einen Beschluss entsendet.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

112

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- Für jedes in den GBR entsandte Mitglied muss mindestens ein Ersatzmitglied benannt werden, das das entsandte Mitglied im Falle dessen Verhinderung vertritt (§ 47 Abs. 3 BetrVG).
- Wenn der Betriebsrat mehrere Ersatzmitglieder für ein in den GBR entsandtes Mitglied bestimmt, ist festzulegen, in welcher Reihenfolge sie das verhinderte Mitglied vertreten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

113

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- Ersatzmitglieder für den Gesamtbetriebsrat können nur ordentliche Betriebsratsmitglieder sein (§ 47 Abs. 2 BetrVG: „…seiner Mitglieder…“).
- Erst wenn kein ordentliches Betriebsratsmitglied mehr als Ersatz für ein entsandtes Mitglied verfügbar ist, darf ein Ersatzmitglied des Betriebsrats entsandt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

114

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Jede Delegation hat im Gesamtbetriebsrat so viele Stimmen, wie bei der letzten Betriebsratswahl Wähler auf der Wählerliste standen (§ 47 Abs. 7 Satz 1 BetrVG).
- Das gilt auch dann, wenn sich seit den Wahlen die Betriebsgrößen deutlich verändert haben.
- Es soll nicht vor jeder GBR-Sitzung eine „Volkszählung“ durchgeführt werden müssen.

115 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

115

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Die Stimmen werden zu gleichen Teilen auf die Mitglieder der Delegation verteilt (§ 47 Abs. 7 Satz 2 BetrVG).
- Also haben typischerweise die beiden GBR-Delegierten eines Betriebsrats jeweils die Hälfte der Stimmrechte.
- Wenn ein Delegierter eines Betriebsrats bei einer GBR-Sitzung fehlt, übt der andere nicht das Stimmrecht für den gesamten Betrieb aus – die fehlende Hälfte der Stimmen verfällt dann.

116 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

116

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats gibt bei einer Abstimmung die Stimmen, die es vertritt im Block ab – eine Aufteilung der Stimmen eines Mitglieds ist nicht möglich.
- Es ist im Prinzip denkbar, dass die beiden Mitglieder des selben Betriebsrats unterschiedlich abstimmen.

117 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

117

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben kein imperatives Mandat: Sie können frei entscheiden, wie sie jeweils abstimmen.
- Allerdings ist es nicht zu empfehlen, gegen die Interessen des eigenen Betriebs abzustimmen.
- Der Betriebsrat kann einen GBR-Delegierten jederzeit abwählen und durch ein anderes Mitglied ersetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

118

Vorsitzender und Ausschüsse des GBR

- Der Gesamtbetriebsrat wählt einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter (§ 51 BetrVG).
- Er bildet einen Gesamtbetriebsausschuss, wenn er mehr als neun Mitglieder hat (§ 51 Abs. 1 BetrVG).
- Er kann analog zu § 28 Abs. 1 BetrVG weitere Ausschüsse bilden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

119

Geschäftsführung des GBR

- Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmrechte gefasst – § 51 Abs. 3 BetrVG ist da etwas unklar formuliert.
- Hinsichtlich der Beschlussfähigkeit ist zu beachten (§ 51 Abs. 3 BetrVG):
  - Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder an der Abstimmung teilnimmt und
  - die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

120

Geschäftsführung des GBR

- Ansonsten gelten für die Beschlussfassung des Gesamtbetriebsrats die entsprechenden Regeln wie für die Beschlussfassung eines Betriebsrats (§ 51 Abs. 4 BetrVG).
- Auch die meisten anderen Vorschriften für die Rechte und Pflichten gelten analog zu denen eines Betriebsrats (§ 51 Abs. 5 BetrVG).

121 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

121

Protokollführung im Gesamtbetriebsrat

- Auch im Gesamtbetriebsrat muss über jede Sitzung ein Protokoll geführt werden.
- Nur die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben ein Einblicksrecht in die Protokolle (§ 34 Abs. 3 BetrVG), die Mitglieder der entsendenden Betriebsräte haben diesen Anspruch nicht.

122 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

122

Protokollführung im Gesamtbetriebsrat

- Allerdings sind die in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder verpflichtet, den Betriebsrat über die Sitzungen des Gesamtbetriebsrats zu unterrichten.

123 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

123

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Der Gesamtbetriebsrat ist zwingend zuständig für Angelegenheiten (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), die
  - mehr als einen Betrieb betreffen und
  - von den Betriebsräten nicht selbst geregelt werden können.
- Er ist also nicht zuständig für Angelegenheiten, für die er sich zuständig fühlt, oder die er gern regeln würde.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

124

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Der Gesamtbetriebsrat ist den Betriebsräten nicht übergeordnet (§ 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Wenn es also möglich ist, dass ein örtlicher Betriebsrat einen Sachverhalt regelt, dann ist auch der örtliche Betriebsrat zuständig.
- Der Gesamtbetriebsrat ist in diesem Fall nicht berechtigt, eine Regelung zu treffen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

125

Keine Überordnung des Gesamtbetriebsrats

- Oft kommt es vor, dass der Gesamtbetriebsrat sich als eine übergeordnete Stelle versteht und Regelungen an sich zieht.
- Das ist nicht zulässig: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich ausschließlich aus § 50 Abs. 1 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

126

Keine Überordnung des Gesamtbetriebsrats

- Wenn der Gesamtbetriebsrat z. B. eine Betriebsvereinbarung abschließt, obwohl er nicht zuständig ist, sind die örtlichen Betriebsräte nicht nur nicht an diese Betriebsvereinbarung gebunden – sie ist vielmehr schlicht unwirksam.
- Der Gesamtbetriebsrat sollte daher jeweils sehr sorgfältig prüfen, ob er für einen bestimmten Sachverhalt tatsächlich zuständig ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

127

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Eine bloße Zweckmäßigkeit begründet keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.
- Ebenso rechtfertigen Kostenersparnisse nicht, eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats anzunehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

128

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Auch wenn es also sinnvoll wäre, für alle Betriebe die gleiche Regelung anzuwenden, ist der Gesamtbetriebsrat nur dann zuständig, wenn es aus organisatorischen, rechtlichen oder technischen Gründen unmöglich ist, unterschiedliche Regelungen für die Betriebe zu treffen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

129

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Der Grund dafür, dass ein GBR nur in ganz bestimmten, seltenen Fällen zuständig sein soll, liegt in der demokratischen Legitimation.
- Ein Betriebsrat übt mit seinem Mitbestimmungsrecht ja erheblichen Einfluss über die Arbeitnehmer aus.
- Das bedarf einer starken Legitimation.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

130

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Diese Legitimation stammt nicht aus dem Gesetz, sondern aus der Wahl des Betriebsrats.
- Da aber nur der Betriebsrat direkt gewählt ist, nicht der GBR, soll der Betriebsrat so viel entscheiden und regeln, wie eben möglich.
- Der GBR soll nur dann entscheiden, wenn es nicht anders geht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

131

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten des GBR:
  - Mitbestimmung bei betrieblicher Altersversorgung, die für alle Arbeitnehmer des Unternehmens besteht;
  - Personalplanung auf Unternehmensebene;
  - Betriebsänderung, die das gesamte Unternehmen betrifft;
  - Arbeitnehmerüberwachung bei technischen Einrichtungen, die zentral für das gesamte Unternehmen bereitgestellt und betrieben werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

132

Keine originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten der örtlichen Betriebsräte:
  - personelle Maßnahmen;
  - Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und Überstunden;
  - Sozialeinrichtungen, die nur im Betrieb zur Verfügung stehen;
  - Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz;
  - Personalfragebogen, Auswahlrichtlinien,
  - Beurteilungsgrundsätze, Beurteilungsverfahren etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

133

Zuständigkeit durch Mandat

- Ein Betriebsrat kann den Gesamtbetriebsrat damit beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu regeln (§ 50 Abs. 2 BetrVG).
- Dazu ist ein Beschluss, der mit der Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats gefasst wird, erforderlich.
- Der Betriebsrat kann sich vorbehalten, zu entscheiden, ob er sich der vom Gesamtbetriebsrat getroffenen Regelung anschließt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

134

Zuständigkeit des GBR

- Der Betriebsrat hat lt. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer geltende Bestimmungen – auch Betriebsvereinbarungen – eingehalten werden.
- Das gilt auch hinsichtlich vom GBR abgeschlossener Betriebsvereinbarungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

135

Zuständigkeit des GBR

- Allerdings bedeutet das nicht, dass ein örtlicher BR die Einhaltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung durchsetzen kann.
- Die Durchsetzung der Einhaltung von BVen steht stets nur dem Gremium zu, das die BV jeweils in originärer Zuständigkeit abgeschlossen hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

136

Zuständigkeit des GBR

- Wenn also der GBR in originärer Zuständigkeit eine GBV abgeschlossen hat, ist nur er berechtigt, ggf. beim Arbeitsgericht die Einhaltung der GBV durchzusetzen.
- Und die Einhaltung einer vom örtlichen BR abgeschlossenen BV kann nur dieser BR durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

137

Zuständigkeit des GBR

- Wenn die Zuständigkeit allerdings beim örtlichen BR liegt, und der GBR die BV nur aufgrund eines Mandats abgeschlossen hat (§ 50 Abs. 2 BetrVG), dann liegt die Zuständigkeit für die Einhaltung beim örtlichen BR.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

138

Zuständigkeit des GBR

- Anders verhält es sich, wenn in der vom GBR in originärer Zuständigkeit abgeschlossenen GBV ausdrücklich Aufgaben bzw. Rechte für den örtlichen BR vorgesehen sind.
- Dann kann der örtliche BR gemäß dieser Rechte handeln.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

139

Zuständigkeit des GBR

> Rechte aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung kann auch ein örtlicher Betriebsrat wahrnehmen, sofern ausschließlich Arbeitnehmer aus seinem Zuständigkeitsbereich von einer Angelegenheit betroffen sind.

- Beispiel für eine Formulierung in einer GBV

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

140

Zuständigkeit des GBR

- Zwischen den Gremien ist keine Normenkontrolle vorgesehen.
- Das bedeutet, dass eine vom GBR in originärer Zuständigkeit abgeschlossene GBV von einem örtlichen BR nicht angegriffen werden kann, wenn er mit ihr nicht einverstanden ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

141

Zuständigkeit des GBR

- Selbst wenn sie „falsch“ ist, hat ein örtlicher BR nicht das Recht, gegen eine seiner Meinung nach unhaltbare GBV vorzugehen.
- Nur, wenn er in seinen eigenen Rechten beeinträchtigt wird (ihm z. B. ein Mitbestimmungsrecht genommen wird), hat er diese Möglichkeit.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

142

Zuständigkeit des GBR

- Umgekehrt darf natürlich auch der GBR nicht in einen örtlichen Betrieb „hineinregieren“, wenn er mit einer Regelung, die ein örtlicher BR in seiner Zuständigkeit getroffen hat, nicht einverstanden ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

143

Betriebsräteversammlung

- Einmal pro Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Pflicht, eine Betriebsräteversammlung durchzuführen (§ 53 BetrVG).
- Er hat dazu einzuladen:
  - die Vorsitzenden und Stellvertreter der Vorsitzenden aller Betriebsräte des Unternehmens sowie
  - die Mitglieder der Betriebsausschüsse aller Betriebsräte des Unternehmens.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

144

Betriebsräteversammlung

- Es ist zulässig, dass ein örtlicher Betriebsrat andere seiner Mitglieder als den Vorsitzenden, seinen Stellvertreter und die Mitglieder des Betriebsausschusses entsendet.
- Dazu muss er einen entsprechenden Beschluss fassen.
- Er darf aber nicht mehr Mitglieder entsenden, als der Betriebsausschuss Mitglieder hat bzw., wenn es keinen Betriebsausschuss gibt, nicht mehr als zwei Mitglieder entsenden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

145

Betriebsräteversammlung

- In der Betriebsräteversammlung hat der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht abzugeben (§ 53 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).
- Der Unternehmer hat einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen, die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens etc. zu leisten (§ 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

146

Betriebsräteversammlung

- Es ist zulässig, Teilversammlungen durchzuführen (§ 53 Abs. 3 BetrVG).
- Das bietet sich insbesondere an, wenn
  - im Unternehmen ganz unterschiedliche Sparten vertreten sind oder
  - das Unternehmen regional sehr strikt gegliedert ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

147

Bildung eines Konzernbetriebsrats

- Ein Konzernbetriebsrat kann, muss aber nicht in einem Konzern gem. § 18 Abs. 1 AktG gebildet werden (§ 54 Abs. 1 BetrVG).
- In den Konzernbetriebsrat entsenden die Gesamtbetriebsräte Mitglieder (§ 55 Abs. 1 BetrVG).
- Gibt es in einem Unternehmen nur einen Betriebsrat, so entsendet der Mitglieder in den Konzernbetriebsrat (§ 54 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

148

Konzern

- Eindeutige Kriterien für ein Abhängigkeitsverhältnis sind z. B.:
  - Bildung einer gemeinsamen („konsolidierten“) Konzernbilanz;
  - Bestehen eines Beherrschungsvertrags;
  - Stimmenmehrheit des beherrschenden Unternehmens in der Hauptversammlung des beherrschten Unternehmens;
  - Eingliederung des beherrschten Unternehmens in das beherrschende Unternehmen (§ 319 AktG – nur bei AGen).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

149

Konzern

- Die Leitung muss tatsächlich einheitlich sein und ausgeübt werden, z. B. in der Form
  - einheitlicher Software für die Unternehmensführung;
  - einer Personalunion in den Vorständen oder Geschäftsführungen;
  - einer Steuerung der Geschäftspolitik des abhängigen Unternehmens durch das beherrschende Unternehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

150

Bildung eines Konzernbetriebsrats

- Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats erfordert Beschlüsse der Gesamtbetriebsräte, wobei erforderlich ist, dass Gesamtbetriebsräte, die mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Konzerns vertreten, die Bildung eines KBR beschließen (§ 54 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

151 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

151

Bildung eines Konzernbetriebsrats

- Für die Entsendung der Mitglieder in den Konzernbetriebsrat gelten analoge Regeln zu denen des Gesamtbetriebsrats.
- Jeder Gesamtbetriebsrat entsendet zwei seiner Mitglieder, die durch Beschluss bestimmt werden (§ 55 Abs. 1 BetrVG).

152 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

152

Mitglieder des KBR

- Für jedes entsandte Mitglied muss wenigstens ein Ersatzmitglied bestimmt werden (§ 55 Abs. 2 BetrVG).
- Jedes entsandte Mitglied stimmt jeweils mit der Hälfte der Summe der Stimmen des Gesamtbetriebsrats, das ihn entsendet.

153 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

153

Zuständigkeit des KBR

- Für die Zuständigkeit des KBR gelten entsprechende Regeln zu denen des GBR:
  - Er ist originär nur für solche Angelegenheiten zuständig (§ 58 Abs. 1 BetrVG),
    - die mehrere Unternehmen des Konzerns betreffen und
    - nicht durch die jeweiligen Gesamtbetriebsräte geregelt werden können.
  - Er kann von einem Gesamtbetriebsrat beauftragt werden, eine Angelegenheit für ihn zu regeln (§ 58 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

154

Keine Überordnung des KBR

- Auch der Konzernbetriebsrat ist den Gesamtbetriebsräten oder örtlichen Betriebsräten nicht übergeordnet.
- Er kann ebenso wenig Sachverhalte an sich ziehen, wenn er nicht zuständig ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

155

Keine Überordnung des KBR

- Üblich ist oft, dass der Konzernbetriebsrat „Rahmen-Betriebsvereinbarungen“ abschließt, in denen Leitlinien für die Gesamt- oder örtlichen Betriebsräte genannt sind.
- Die anderen Gremien sind daran aber nicht gebunden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

156

Keine Überordnung des KBR

- Es ist sogar fraglich, ob das sinnvoll bzw. zulässig ist.
- Wenn der KBR originär zuständig ist, dann hat er die Angelegenheit insgesamt zu regeln.
- Ist er nicht zuständig, hat er sich herauszuhalten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

157

Unterlassung der Mitbestimmung

- Wenn ein Konzernbetriebsrat in einem Sachverhalt ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat, aber keine Regelung herbeiführt, haben die Gesamt- oder örtlichen Betriebsräte keine Möglichkeit, das Mitbestimmungsrecht anstelle des Konzernbetriebsrats auszuüben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

158

Unterlassung der Mitbestimmung

- Das Gesetz sieht nach herrschender Meinung keine „Auffangzuständigkeit“ vor.
- Der Konzernbetriebsrat übt sein Mitbestimmungsrecht ja aus, und zwar in der Form, dass er den Arbeitgeber gewähren lässt.
- Das Entsprechende gilt für die örtlichen Betriebsräte, wenn der Gesamtbetriebsrat in einem Sachverhalt seiner Zuständigkeit sein Mitbestimmungsrecht nicht nutzt, um eine Regelung herbeizuführen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

159

Unterlassung der Mitbestimmung

- Umgekehrt gilt ja, wie schon gesehen, auch, dass der GBR oder KBR nicht in die örtlichen Betriebe „hineinregieren“ darf, wenn die dortigen Betriebsräte etwas nicht oder nicht so regeln, wie sie es nach Meinung des GBR oder KBR regeln sollten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

160

Unvorteilhafte Regelungen

- Wenn in einem Sachverhalt, der originär in die Zuständigkeit des Konzern- oder Gesamtbetriebsrats fällt, eine Regelung getroffen wird, mit der ein anderes Gremium nicht einverstanden ist, ist es dennoch daran gebunden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

161

Unvorteilhafte Regelungen

- Die Folge ist, dass die Konzernunternehmen bzw. Unternehmensbetriebe mit den jeweils größten Zahlen von Arbeitnehmern die jeweiligen Gremien deutlich dominieren und ggf. Regelungen vor allem nach ihren Interessen durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

162

Schulungen

- Ein Konzern- oder Gesamtbetriebsrat hat keinen Anspruch auf die Schulung seiner Mitglieder.
- Wenn ein Mitglied eines Konzern- oder Gesamtbetriebsrats zu einer Schulung entsandt werden möchte, in der Themen zum Konzern- oder Gesamtbetriebsrat behandelt werden, ist ein Beschluss des örtlichen Betriebsrats, dem dieses Mitglied angehört, erforderlich.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

163

EU-Betriebsrat

- Für die Bildung von Betriebsräten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft gilt das Gesetz über Europäische Betriebsräte („Europäische Betriebsräte-Gesetz“ – EBRG).
- Es ist anzuwenden für innerhalb der Europäischen Gemeinschaft tätige Unternehmen mit Betrieben in Deutschland.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

164

EU-Betriebsrat

- Eine gemeinschaftsweite Tätigkeit eines Unternehmens besteht, wenn es insgesamt mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten und mindestens jeweils 150 Arbeitnehmer in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt (§ 3 EBRG).
- Das EBRG ist also z. B. nicht anzuwenden, wenn nur einige Außenstellen mit nur jeweils wenigen Arbeitnehmern in anderen Mitgliedstaaten bestehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

165

EU-Betriebsrat

- Eine gemeinschaftsweite Tätigkeit gilt auch für Unternehmensgruppen, z. B. Konzernen, die die in § 3 Abs. 1 EBRG genannten Zahlen erreichen (§ 3 Abs. 2), wenn also mehrere Unternehmen bestehen.
- Der Konzernbegriff des § 18 AktG ist hier nicht anzuwenden. Stattdessen wird in § 6 EBRG bestimmt, wie herrschende Unternehmen definiert werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

166

EU-Betriebsrat

- In den Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, auf die das EBRG anzuwenden ist, werden Europäische Betriebsräte gebildet.
- Ein Europäischer Betriebsrat kann entweder aufgrund einer Vereinbarung mit der zentralen Leitung (§ 18 EBRG) oder kraft Gesetzes (§ 21 EBRG) gebildet werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

167

EU-Betriebsrat

- Der Konzernbetriebsrat, wenn nicht vorhanden, Gesamtbetriebsrat, wenn nicht vorhanden, Betriebsrat, entsendet das oder die Mitglieder in den Europäischen Betriebsrat durch Beschluss.
- Die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder ergibt sich entweder aus der Vereinbarung mit der zentralen Leitung oder aus § 22 EBRG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

168

EU-Betriebsrat

- Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist zuständig für Angelegenheiten, die Unternehmen oder Betriebe in mehreren Mitgliedstaaten betreffen (§ 31 EBRG).
- Zwingende Mitbestimmungsrechte wird man im EBRG vergeblich suchen.
- Der EBR ist mehr so etwas wie ein „europäischer Wirtschaftsausschuss“.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

169

EU-Betriebsrat

- Der EBR hat vor allem Anhörungs- und Informationsansprüche.
- Er soll auch die Tätigkeit der unterschiedlichen Arbeitnehmervertretungen in Europa koordinieren, damit das Unternehmen z. B. die unterschiedlichen Standorte nicht gegeneinander ausspielen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

170

171

172

172

173

173

174

174

Der Wirtschaftsausschuss

Gründung, Zusammensetzung, Aufgaben und Informationsansprüche

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

175

Funktion des Wirtschaftsausschusses

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

176

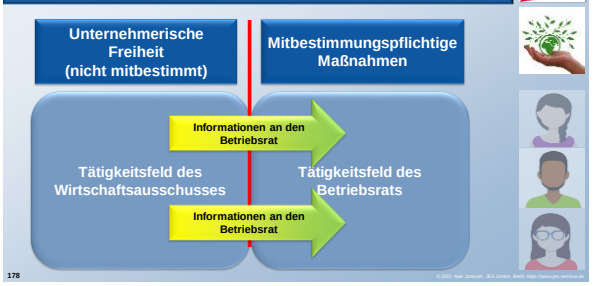
Funktion des Wirtschaftsausschusses

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

177

Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



178

Bildung des Wirtschaftsausschusses

§ 106 Abs. 1 BetrVG:

In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern **ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden**.

- Einen Wirtschaftsausschuss zu bilden ist obligatorisch.
- Die Bildung liegt also nicht im Ermessen des Betriebsrats.

179

179

Bildung des Wirtschaftsausschusses

- Ein Wirtschaftsausschuss wird nicht auf der Ebene des Betriebs, sondern auf der Ebene des Unternehmens gebildet.
- Der Wirtschaftsausschuss wird vom Gesamtbetriebsrat gebildet, wenn es ihn gibt.
- Gibt es keinen Gesamtbetriebsrat, weil das Unternehmen nur einen Betrieb bzw. einen Betriebsrat hat, wird der Wirtschaftsausschuss vom Betriebsrat gebildet.

180

180

Bildung des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss ist dann zu bilden, wenn das Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmer hat.
- Maßgeblich ist die normale Zahl der Arbeitnehmer, also nicht eine vorübergehende Spitze oder kurzfristig geringere Zahl von Arbeitnehmern.
- Es wäre nicht korrekt, eine Durchschnittszahl zu bilden.

181 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

181

Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)

- Bei der Bestimmung der Größe des Unternehmens gilt der Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG.
- Also zählen zu den Arbeitnehmern auch Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeitnehmer, Aushilfen etc.
- Teilzeitkräfte zählen voll.

182 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

182

Größe des Wirtschaftsausschusses

- Die Größe des Wirtschaftsausschusses beträgt zwischen drei und sieben Mitgliedern (§ 107 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- Wie groß der Wirtschaftsausschuss tatsächlich ist, bestimmt das Gremium, das ihn beruft.
- Je kleiner der Wirtschaftsausschuss ist, desto größer ist die Gefahr, dass er ein „exklusiver Zirkel“ wird, der nicht richtig mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet.

183 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

183

Mitglieder des Wirtschaftsausschusses

- Mitglieder im Wirtschaftsausschuss können sein (§ 107 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3):
  - Betriebsratsmitglieder,
  - andere Arbeitnehmer des Unternehmens,
  - Leitende Angestellte des Unternehmens (gem. § 5 Abs. 3 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

184

Voraussetzungen für die Mitgliedschaft

- Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen dem Unternehmen angehören (§ 107 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- Sie sollen (nicht: müssen!) die erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen (§ 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

185

Fachliche Eignung

- Das Mitglied ist in der Lage, die im Wirtschaftsausschuss behandelten Themen zu verstehen.
- Das Mitglied verfügt über betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse.
- Das Mitglied kann gezielt Fragen stellen.
- Das Mitglied versteht den Jahresabschluss anhand von Erläuterungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

186

Persönliche Eignung

- Das Mitglied ist
  - zuverlässig,
  - verschwiegen und
  - charakterlich geeignet

  und verfügt lt. BAG über „gesunden Menschenverstand“ (was immer das sein mag).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

187

Auch leitende Angestellte?

- Leitende Angestellte verfügen vermutlich über die erforderlichen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse.
- Sie sind aber i. d. R. dem Arbeitgeber näher als dem Betriebsrat, weshalb nicht immer damit zu rechnen ist, dass sie ihre Aufgabe im Wirtschaftsausschuss den Interessen des Betriebsrats entsprechend wahrnehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

188

Berufung der Mitglieder

- Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden – wenn vorhanden – durch den Gesamtbetriebsrat, sonst durch den Betriebsrat bestellt.
- Sie werden durch einen einfachen Beschluss bestimmt.
- Es kann jeweils über jedes einzelne Mitglied oder über eine Gruppe von Mitgliedern beschlossen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

189

Berufung der Mitglieder

- Ein Minderheitenschutz ist nicht vorgesehen.
- Es ist nicht bestimmt, dass eine bestimmte Verteilung der Mitgliedschaften aus den einzelnen Betriebsräten einzuhalten ist.
- Es kann für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestimmt werden.

190 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

190

Amtszeit

- Jedes Mitglied des Wirtschaftsausschusses kann durch das Gremium, das über die Mitgliedschaft bestimmt, durch einfachen Beschluss abberufen werden (§ 107 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).
- Ansonsten entspricht die Amtszeit der Wirtschaftsausschussmitglieder der Amtszeit des Gremiums, das sie beruft.

191 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

191

Geheimhaltungspflichten

- Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind – entweder als Betriebsratsmitglieder (§ 79 Abs. 1 BetrVG) oder als Mitglieder des Wirtschaftsausschusses (§ 79 Abs. 2 BetrVG) – zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Das bedeutet, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens durch die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht gefährdet werden können.

192 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

192

Sitzungen des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss soll einmal monatlich eine Sitzung durchführen (§ 108 Abs. 1 BetrVG).
- An den Sitzungen hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen.
- Der Unternehmer ist bei Kapitalgesellschaften der Geschäftsführer bzw. Vorstandsvorsitzende.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

193

Aufgaben des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss informiert und berät den Betriebsrat und/oder Gesamtbetriebsrat über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens und Betriebs.
- Der Wirtschaftsausschuss hilft dem Betriebsrat, wirtschaftliche Hintergründe, Bedingungen und Konsequenzen seines Handelns einzuschätzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

194

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Lt. § 106 Abs. 3 BetrVG gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten:
  1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
  2. die Produktions- und Absatzlage;
  3. das Produktions- und Investitionsprogramm;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

195

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Lt. § 106 Abs. 3 BetrVG gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten:
  4. Rationalisierungsvorhaben;
  5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
  5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

196

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- sowie
  6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
  7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
  8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
  9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

197

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- sowie
  9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie
  10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

198

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmen, z. B.:
  - Verluste, Gewinne,
  - monatliche Erfolgsrechnung,
  - Liquiditätssituation, Außenstände,
  - Risikolage,
  - Versorgungslage,
  - Marktsituation,
  - Entwicklung der Branche etc.

199 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

199

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Das Produktions- und Investitionsprogramm, z. B.:
  - Produktionsplanung,
  - Kapazitätsplanung,
  - Investitionsplanung,
  - Auswirkungen auf die Personalplanung etc.

200 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

200

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Rationalisierungsvorhaben, z. B.:
  - Geplante Rationalisierungsinvestitionen etwa in neue Maschinen, Anlagen etc.,
  - geplante Optimierungen der Betriebsorganisation,
  - geplante Verbesserungen der betrieblichen Abläufe,
  - geplante qualitätsverbessernde Maßnahmen etc.

201 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

201

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden, z. B.:
  - geplante Änderungen an den Produktionsverfahren,
  - geplante Änderungen beim Einsatz von Maschinen, Anlagen etc.,
  - technische Fragen ebenso wie Fragen der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

202

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen:
  - im Unterschied zu einer Betriebsänderung, über die der Betriebsrat gem. § 111 BetrVG nur unter bestimmten Voraussetzungen zu unterrichten ist:
    - auch für betriebsratslose Betriebe,
    - auch, wenn nicht wesentliche Betriebsteile betroffen sind,
    - auch, wenn keine Nachteile für Arbeitnehmer zu erwarten sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

203

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen:
  - im Unterschied zu einer Betriebsänderung, über die der Betriebsrat gem. § 111 BetrVG nur unter bestimmten Voraussetzungen zu unterrichten ist:
    - auch für betriebsratslose Betriebe,
    - auch, wenn nicht wesentliche Betriebsteile betroffen sind,
    - auch, wenn keine Nachteile für Arbeitnehmer zu erwarten sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

204

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben:
  - im Unterschied zu einer Betriebsänderung, über die der Betriebsrat gem. § 111 BetrVG nur unter bestimmten Voraussetzungen zu unterrichten ist:
    - auch für betriebsratslose Betriebe,
    - auch, wenn nicht wesentliche Betriebsteile betroffen sind,
    - auch, wenn keine Nachteile für Arbeitnehmer zu erwarten sind;
  - Folgen der Umwandlung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

205

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks, z. B.:
  - Jede Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks,
  - Betriebsorganisation ist das bestehende Ordnungsgefüge,
  - Betriebszweck ist die Aufgabe des Betriebs, die dazu dient, die Unternehmensziele im Betrieb zu verwirklichen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

206

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks, z. B.:
  - Jede Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks,
  - Betriebsorganisation ist das bestehende Ordnungsgefüge,
  - Betriebszweck ist die Aufgabe des Betriebs, die dazu dient, die Unternehmensziele im Betrieb zu verwirklichen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

207

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist:
  - eine GmbH wird insgesamt an einen oder mehrere andere Gesellschafter verkauft;
  - eine AG wird (mehr oder minder einvernehmlich) übernommen und „von der Börse genommen“.

208 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

208

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können, z. B.:
  - Rechtsstreitigkeiten, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind,
  - Steuerliche Probleme,
  - die Auswirkungen aktueller politischer Geschehnisse,
  - Outsourcing-Vorhaben.

209 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

209

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Diese Auflistung ist aber nicht abschließend:
  - Es heißt in § 106 Abs. 3: „Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere“ – also können auch andere Themen dazugehören.
  - Die Generalklausel in Ziffer 10 öffnet die Zuständigkeit für alle weiteren Sachverhalte, die die Interessen der Arbeitnehmer oder des Unternehmens wesentlich berühren können.

210 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

210

Jahresabschluss

- Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats (bzw. Gesamtbetriebsrats) zu erläutern (§ 108 Abs. 5 BetrVG).
- Dazu gehören
  - die (Handels-)Bilanz,
  - die Gewinn- und Verlustrechnung,
  - bei Kapitalgesellschaften auch der Anhang zur Bilanz, der einen Lagebericht gibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

211

Information der Belegschaft

- Die Belegschaft muss einmal im Quartal über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert werden, wenn mehr als 20 Arbeitnehmer im Unternehmen ständig beschäftigt werden (§ 110 BetrVG).
- Wenn in einem Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss nicht besteht, hat der Arbeitgeber diese Pflicht dennoch zu erfüllen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

212

Information der Belegschaft

- Die Unterrichtung erfolgt schriftlich, wenn im Unternehmen mehr als 1.000 Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden.
- Sind mehr als 20 aber weniger als 1.000 Arbeitnehmer im Unternehmen ständig beschäftigt, kann die Unterrichtung mündlich (z. B. auf einer Betriebsversammlung) erfolgen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

213

Information der Belegschaft

- Die Unterrichtung erfolgt „nach vorheriger Abstimmung mit dem […] Betriebsrat“ (§ 110 Abs. 1 BetrVG).
- Demnach darf der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht mit einer unerwarteten Information überraschen, sondern muss ihn vorab darüber aufklären, wie und worüber er beabsichtigt, die Belegschaft zu informieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

214

Unternehmen ohne Wirtschaftsausschuss

- Die Unterrichtung muss aber nicht unter Vorlage des Jahresabschlusses erfolgen.
- Wenn es keinen Wirtschaftsausschuss gibt, kann der Betriebsrat also aus § 110 BetrVG nicht den Anspruch ableiten, dennoch den Jahresabschluss vorgelegt zu bekommen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

215

Informationspflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss
  - rechtzeitig und
  - umfassend

  zu informieren (§ 106 Abs. 2 BetrVG)
- Er hat auch die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

216

Rechtzeitige Information

- Rechtzeitig erfolgt eine Information an den Wirtschaftsausschuss dann, wenn er den Betriebsrat so rechtzeitig informieren kann, dass dieser seine Aufgaben wirkungsvoll wahrnehmen kann.
- Erforderlich ist eine Information des Wirtschaftsausschusses also bereits in der Phase der Planung von Maßnahmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

217

Rechtzeitige Information

- Da der Wirtschaftsausschuss ein Hilfsorgan des Betriebsrats ist, und er den Betriebsrat informiert, ist eine Information des Wirtschaftsausschusses vor der Information des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats erforderlich.
- Dies gilt insbesondere für vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderungen. (§ 106 Abs. 3 Ziffern 5 bis 9 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

218

Umfassende Information

- Die Information ist dann umfassend, wenn sie
  - erschöpfend,
  - wahrheitsgetreu und glaubwürdig,
  - verständlich,
  - in überschaubarer und zumutbarer Form aufbereitet

  ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

219

Einsicht in Unterlagen

- Erforderliche Unterlagen sind z. B.:
  - Jahresabschluss, insbesondere Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung,
  - Ausschreibungsunterlagen, Bestellung etc. bei Investitionsvorhaben,
  - Analysen, Berechnungen, Projektunterlagen etc. bei Rationalisierungsvorhaben,
  - Verkaufs- und Umsatzstatistiken,
  - Statistiken über Personal, Personalkosten, Gehälter etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

220

Verschwiegenheitspflicht

- Die Verschwiegenheitspflichten der Wirtschaftsausschussmitglieder bestehen nicht
  - untereinander,
  - gegenüber dem Betriebsrat,
  - gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und
  - gegenüber den Mitgliedern des Aufsichtsrats.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

221

Streitigkeiten

- Wenn zwischen Arbeitgeber und Wirtschaftsausschuss Uneinigkeit darüber besteht, welche Informationen dem Wirtschaftsausschuss gegeben werden müssen und in welche Unterlagen er Einblick erhalten muss, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 109 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

222

Streitigkeiten

- Zuerst müssen der Unternehmer und das Gremium, das den Wirtschaftsausschuss bestellt (BR oder GBR), versuchen, sich darüber einig zu werden, ob der Informationsanspruch besteht.
- Die Einigungsstelle kann danach vom Unternehmer oder dem BR/GBR, nicht jedoch vom Wirtschaftsausschuss angerufen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

223

Streitigkeiten

- Die Einigungsstelle entscheidet nicht darüber, über welche Sachverhalte der Wirtschaftsausschuss unterrichtet werden muss
- Die Frage, ob eine bestimmte Auskunft zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten i. S. d. § 106 Abs. 3 gehört, obliegt ggf. einer Entscheidung durch das zuständige Arbeitsgericht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

224

Schulungen

- Nur Mitglieder des Betriebsrats haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG.
- Wirtschaftsausschussmitglieder, die nicht Betriebsratsmitglieder sind, haben diesen Anspruch nicht, weil vorausgesetzt wird, dass sie die erforderlichen fachlichen Kenntnisse besitzen – sonst wären sie ja nicht in den Wirtschaftsausschuss berufen worden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

225

Schulungen

- Der Beschluss zur Entsendung kann nicht vom Wirtschaftsausschuss und auch nicht vom Gesamtbetriebsrat gefasst werden.
- Er muss von dem Betriebsrat gefasst werden, in dem das betreffende Mitglied des Wirtschaftsausschuss Mitglied ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

226

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- Der Wirtschaftsausschuss unterrichtet
  - den Gesamtbetriebsrat und
  - die Betriebsräte

  des Unternehmens.
- Die Unterrichtung erfolgt
  - nach jeder Sitzung des Wirtschaftsausschusses (§ 108 Abs. 4 BetrVG),
  - laufend und nach Bedarf (§ 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

227

Unterrichtung des Betriebsrats

- Zwischen den Gremien besteht keine Verschwiegenheitspflicht.
- Der Wirtschaftsausschuss muss das gesamte jeweilige Gremium unterrichten, nicht z. B. nur den Vorsitzenden.
- Wie die Unterrichtung organisiert wird (z. B. durch das jeweils entsandte BR-Mitglied in den einzelnen Betriebsräten), ist nicht weiter vorgeschrieben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

228

Unterrichtung des Betriebsrats

- Es reicht nicht aus, dem GBR bzw. den Betriebsräten lediglich die Protokolle der Wirtschaftsausschusssitzungen zukommen zu lassen.
- Vielmehr muss der Wirtschaftsausschuss den GBR und die Betriebsräte über die sie betreffenden Sachverhalte umfassend unterrichten, sie ihnen erläutern und für Fragen zur Verfügung stehen.

229 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

229

Unterrichtung des Betriebsrats

- Es ist auch zulässig, dass ein Betriebsrat den Wirtschaftsausschuss beauftragt, bestimmte Informationen zu beschaffen.
- Das ist z. B. bei Rationalisierungsvorhaben oder Betriebsänderungen oft besonders wichtig.

230 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

230

Zusammenarbeit mit anderen Gremien

- Ggf. unterrichtet der Wirtschaftsausschuss auch Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht Mitglieder eines Betriebsrats sind.
- Gegenüber Mitgliedern des Aufsichtsrats besteht keine Verschwiegenheitspflicht (§ 79 Abs. 1 Satz 4 BetrVG).

231 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

231

Parallele Ansprüche von Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat

- In bestimmten Sachverhalten haben Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat parallele Auskunfts- und Beratungsansprüche:
  - § 89 Abs. 2 und Abs. 5,
  - § 90,
  - § 92,
  - § 92a Abs. 2,
  - §§ 111 ff.
- Hier ist der Wirtschaftsausschuss prinzipiell zuerst zu unterrichten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

232

Bedeutung des Wirtschaftsausschusses

- Viele Betriebsräte halten den WA für weniger wichtig und verzichten darauf, ihn zu bilden.
- Das ist nicht nur unzulässig, sondern auch nicht sinnvoll.
- Der WA kann gerade in kritischen Situationen hilfreiche Informationen liefern, auf die der BR dann dringend angewiesen ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

233

234

Weitere Mitwirkungsrechte und Beteiligungspflichten

Arbeits- und Umweltschutz, Bauten, Anlagen und Prozesse

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

235

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Das BetrVG weist dem Betriebsrat an verschiedenen Stellen besondere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz zu:
  - § 80 Abs. 1 Nr. 1 (Aufsichtspflichten, u. a. auch hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften);
  - § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Zwingende Mitbestimmung bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sowie über den Gesundheitsschutz);

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

236

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Das BetrVG weist dem Betriebsrat an verschiedenen Stellen besondere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz zu:
  - § 89 (Pflicht des Betriebsrats, sich für den Arbeitsschutz einzusetzen und mit den Aufsichtsbehörden zusammenzuarbeiten);
  - § 90 (Unterrichtung und Beratung über geplante Änderungen an Arbeitsplätzen);
  - § 91 (Zwingende Mitbestimmung bei unzumutbaren Änderungen der Arbeitsplätze).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

237

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Aus dem Umstand, dass kein anderes Thema so häufig im BetrVG genannt wird, wird ersichtlich, dass der Gesetzgeber dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer besonderes Gewicht beimisst und dem Betriebsrat in besonderer Weise damit beauftragt, sich dafür einzusetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

238

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz hat der Gesetzgeber sich der Konstruktion bedient, dass der Betriebsrat schon in der Phase der Planung von Maßnahmen hinzugezogen und beteiligt werden muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

239

Arbeits- und Gesundheitsschutz

> Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.

- Grundlage des Gesundheitsschutzes ist <u>Art 2 Abs. 2 GG</u>

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

240

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Generell dient die Mitbestimmung ja dem Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer, insbesondere dem aus Art 2 GG:
- „Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“
- Dieser Art. des GG wird in § 75 Abs. 2 BetrVG zitiert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

241

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Allerdings hat auch der Arbeitgeber das Grundrecht auf die freie Entfaltung seiner unternehmerischen Persönlichkeit.
- Daher darf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht so weit gehen, dass dieses Grundrecht der Unternehmer eingeschränkt wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

242

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Aus diesem Grund gibt es ja die Konstruktion, dass der Betriebsrat zwar über die unternehmerischen Entscheidungen nicht mitbestimmt (freie Entfaltung der unternehmerischen Persönlichkeit – Art 2 GG), aber dennoch frühestmöglich zur Beratung hinzugezogen werden muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

243

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Das gilt in besonderer Weise dort, wo längerfristige Projekte, also z. B. Baumaßnahmen etc., geplant sind.
- Die Maßnahme ist zwar nicht mitbestimmungspflichtig.
- Aber wenn im Gebäude später Arbeitnehmer arbeiten sollen, entsteht eine ganze Reihe von Mitbestimmungsrechten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

244

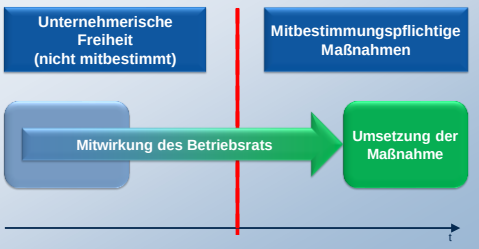
Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Wenn der Betriebsrat erst am Tag des Umzugs mitbestimmen könnte, wäre es dafür ja zu spät.
- Das Haus würde schon stehen, und die Option „Sprengen und neu bauen“ steht nicht ernsthaft zur Verfügung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

245

Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

246

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

247

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Der Betriebsrat ist bei langfristigen Projekten schon über die Planung zu informieren.
- Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen überdies so rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten, dass seine Vorschläge und Bedenken in der Planung noch berücksichtigt werden können.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

248

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Gegenstände dieser Planung sind
  - alle Baumaßnahmen im Hinblick auf sämtliche betrieblich genutzte Räume, ob Neu- oder Umbauten, Erweiterungen oder auch ein Abriss;
  - alle technischen Anlagen (in der Produktion, der Lagerung, in baulichen Einrichtungen, IT- und Kommunikationssysteme etc.), jedoch keine Ersatzbeschaffungen und nicht die Beschaffung einzelner, einfacher Werkzeuge;

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

249

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Gegenstände dieser Planung sind
  - Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe (also sowohl technische Einrichtungen wie organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung oder Rationalisierung der Arbeitsprozesse);
  - räumliche, technische und andere Anordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

250

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

> (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer **so rechtzeitig zu beraten**, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. […]

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

251

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- § 90 bestimmt, dass der Arbeitgeber auf den Betriebsrat zugehen und mit ihm die dort genannten Maßnahmen bereits in der Phase der Planung beraten muss.
- Planung ist das Anstreben eines bestimmten Ziels.
- Sobald also ein Ziel bestimmt wird, muss der Arbeitgeber das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

252

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Eine Beratung erst zu einem Zeitpunkt, zu dem die Maßnahmen und deren Ausführung bereits beschlossen sind, ist nicht rechtzeitig, weil der Betriebsrat damit keinen Einfluss mehr auf sie nehmen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

253

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Bei der Beratung müssen alle Gesichtspunkte erörtert werden, also z. B.:
  - technische Fragen
  - organisatorische Fragen
  - Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Anforderungen an die Arbeitnehmer
  - Auswirkungen auf die Arbeitsentgelte und die Arbeitszeiten;
  - Auswirkungen auf den betrieblichen Umweltschutz etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

254

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Die Beratung dient insbesondere auch dazu, dem Betriebsrat zu ermöglichen, einzuschätzen und zu planen, welche Mitbestimmungstatbestände durch die Maßnahmen des Arbeitgebers berührt sind und welche Regelungen der Betriebsrat anstreben will.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

255

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Das gilt z. B. auch im Hinblick
  - auf seine Mitbestimmungsrechte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
  - auf den Umweltschutz,
  - auf die Mitbestimmung bei betrieblichen Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc.
  - auf die Erzwingung bzw. Mitbestimmung bei der Durchführung von Schulungsmaßnahmen,
  - auf mögliche Betriebsänderungen und damit erforderliche Sozialpläne etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

256

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Im Unterschied zu den Informationspflichten des Arbeitgebers aus § 80 Abs. 2 wird in § 90 BetrVG ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat von sich aus die erforderlichen Unterlagen vorlegen muss.
- Auch daran erkennt man, dass das Gesetz den Themen, die in § 90 genannt sind, eine besondere Bedeutung beimisst.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

257

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Im Hinblick auf die Qualität der Unterlagen und den Anspruch des Betriebsrats auf Abschriften etc. gilt das gleiche wie zu § 80 Abs. 2 BetrVG:
  - Die Unterlagen müssen vollständig sein,
  - die Unterlagen müssen verständlich, ggf. in deutscher Sprache sein,
  - die Unterlagen müssen übersichtlich sein,

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

258

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)

- Im Hinblick auf die Qualität der Unterlagen und den Anspruch des Betriebsrats auf Abschriften etc. gilt das gleiche wie zu § 80 Abs. 2 BetrVG:
  - der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Kopien, wenn dies erforderlich ist;
  - der Betriebsrat kann sich in jedem Fall Notizen machen, wenn ihm die Unterlagen im Original vorgelegt werden und er z. B. aus Gründen des Geheimnisschutzes keinen Anspruch auf Kopien hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

259

Folgen eines Verstoßes gegen § 90 BetrVG (§ 121 BetrVG)

> (1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, […] Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

- Die besondere Bedeutung, die das Gesetz den in § 90 genannten Beratungspflichten beimisst, ergibt sich auch daraus, dass es in § 121 bei Verstößen eine Geldbuße vorsieht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

260

Folgen eines Verstoßes gegen § 90 BetrVG (§ 121 BetrVG)

- Die Geldbuße kann verhängt werden, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat entgegen der Pflicht aus § 90
  - verspätet,
  - falsch,
  - unvollständig oder
  - gar nicht

  informiert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

261

Folgen eines Verstoßes gegen § 90 BetrVG

- Der Betriebsrat kann bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus § 90 BetrVG in jedem Fall ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht (§ 23 Abs. 3 BetrVG) beantragen, um ihn zu zwingen, seine Informations- und Beratungspflichten zu erfüllen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

262

Folgen eines Verstoßes gegen § 90 BetrVG

- Ggf. kommt in Betracht, die geplante Maßnahme des Arbeitgebers durch eine einstweilige Verfügung so lange aufzuhalten, bis der Arbeitgeber seine Informationspflichten erfüllt hat und der Betriebsrat seine Rechte und Aufgaben wahrnehmen konnte.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

263

Folgen eines Verstoßes gegen § 90 BetrVG

- Vermutet der Betriebsrat eine Ordnungswidrigkeit, kann er beschließen, bei der zuständigen Behörde zu beantragen, ein Ordnungsverfahren gegen den Arbeitgeber in Gang zu setzen (§ 121 Abs. 1 BetrVG).
- Eine ggf. fällige Geldbuße von bis zu 10.000 € (§ 121 Abs. 2 BetrVG) wird von der zuständigen Behörde verhängt und kommt leider nicht dem Betriebsrat zugute.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

264

Beratungspflichten (§ 90 BetrVG)

- Aus den Vorschriften des § 90 BetrVG ergibt sich noch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
- Dieses entsteht ggf. erst dann, wenn durch die geplante Maßnahme des Arbeitgebers andere Mitbestimmungstatbestände berührt sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

265

Besonderes Mitbestimmungsrecht bei Änderungen der Arbeitsplätze (§ 91 BetrVG)

> Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. […]

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

266

Besonderes Mitbestimmungsrecht bei Änderungen der Arbeitsplätze (§ 91 BetrVG)

- § 91 sieht ein „korrigierendes Mitbestimmungsrecht“ vor, falls die Maßnahme für die Arbeitnehmer unter gesundheitlichen Aspekten nicht zumutbar ist.
- An dieses Mitbestimmungsrecht sind aber so erhebliche Voraussetzungen geknüpft, dass es in der Praxis wenig Bedeutung hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

267

Besonderes Mitbestimmungsrecht bei Änderungen der Arbeitsplätze (§ 91 BetrVG)

- Voraussetzungen für dieses Mitbestimmungsrecht sind:
  - eine Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung,
  - ein offensichtlicher Verstoß gegen „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ und
  - eine daraus entstehende besondere Belastung der Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

268

Arbeitsschutz

- Auch über die eher selten anwendbare Vorschrift des § 91 BetrVG hinaus weist das BetrVG dem Betriebsrat besondere Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu, nämlich vor allem in
  - § 89 und
  - § 87 Abs. 1 Nr. 7.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

269

Arbeitsschutz (§ 89 Abs. 1 BetrVG)

> Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. […]

- Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz einhält.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

270

Arbeitsschutz (§ 89 Abs. 1 BetrVG)

Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

271

Arbeitsschutz (§ 89 BetrVG)

- Er hat mit den zuständigen Stellen auch außerhalb des Betriebs zusammenzuarbeiten und kann sie ggf. hinzuziehen, z. B.:
  - Gewerbeaufsicht,
  - Gesundheitsamt,
  - Feuerwehr,
  - TÜV,
  - Berufsgenossenschaften etc.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

272

Arbeitsschutz (§ 89 BetrVG)

- Dabei hat er die Prinzipien der §§ 2 Abs. 1 und 74 Abs. 1 BetrVG zu beachten: Er muss zunächst versuchen, sich mit dem Arbeitgeber innerbetrieblich auseinanderzusetzen und zu einigen, bevor er Unterstützung von außen einholt.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

273

Arbeitsschutz (§ 89 BetrVG)

- Der Betriebsrat hat Einrichtungen zum Arbeitsschutz zu prüfen (auch: § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG!).
- Er kann an Kontrollen der Aufsichtsstellen teilnehmen.
- Der Betriebsrat muss bei allen Betriebsbegehungen und Unfalluntersuchungen hinzugezogen werden (§ 89 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

274

Arbeitsschutz (§ 89 BetrVG)

- Er unterschreibt eine Unfallanzeige (§ 89 Abs. 6 BetrVG und § 193 Abs. 5 SGB VII) und erhält eine Durchschrift dieser Anzeige.
- Damit soll sichergestellt werden, dass der Betriebsrat von Arbeitsunfällen erfährt und sich ggf. dafür einsetzen kann, Unfallgefahren zu beseitigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

275

Mitbestimmung bei Unfallverhütung und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

- Besonders wichtig ist in der Praxis das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Unfallverhütung und beim Gesundheitsschutz.
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat gerade in den letzten Jahren als Mittel zum Schutz der Arbeitnehmer erheblich an Bedeutung gewonnen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

276

Schutz der Gesundheit

- Betriebsräte suchen oft nach festen Regeln oder anderen Vorschriften, aus denen sich Ansprüche auf bestimmte Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ableiten lassen.
- Sie hoffen, sich auf solche Vorschriften berufen zu können, um Arbeitgeber zu den gewünschten Maßnahmen zu zwingen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

277

Schutz der Gesundheit

- Es wird also beim Gesundheitsschutz oft gefragt „Wo steht das denn?“
- Solche verbindlichen Regelungen gibt es im Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz aber tatsächlich kaum.
- Nur wenn es um die öffentliche Sicherheit oder den Umweltschutz geht, oder wenn das Leben oder die Gesundheit von Menschen unmittelbar gefährdet sind, stellt der Gesetzgeber verbindliche Vorschriften auf.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

278

Schutz der Gesundheit

- Solange aber kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen einer bestimmten Grenze und einer allgemeinen Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen besteht, vermeidet es der Gesetzgeber, Grenzen zu definieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

279

Schutz der Gesundheit

- Es findet sich z. B. in keiner Vorschrift eine Grenze, welches Gewicht ein Arbeitnehmer maximal heben darf.
- Die Lastenhandhabungsverordnung, die in dieser Frage einschlägig ist, enthält keine Gewichtsgrenze.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

280

Schutz der Gesundheit

- Selbst das Rauchen am Arbeitsplatz ist nicht verboten.
- Der Gesetzgeber hat den Arbeitgebern „nur“ auferlegt, dass sie die nicht rauchenden Arbeitnehmer vor den Gefahren des Tabakrauchs zu schützen haben (§ 5 ArbStättV).
- Das könnte durchaus auch in einer Weise geschehen, die es dennoch erlaubt, am Arbeitsplatz zu rauchen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

281

Schutz der Gesundheit

- Es geht also in eine falsche Richtung, wenn ein Betriebsrat stets versucht, Grenzen zu finden, um sie dem Arbeitgeber vorzuhalten.
- Wendet man nur diese Strategie an, sind die Bemühungen eines Betriebsrats zum Scheitern verurteilt, weil der Arbeitgeber sich (zu Recht) darauf berufen kann, dass es ja in den meisten Fällen gar keine gesetzlichen Grenzen gibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

282

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Es ist durchaus sinnvoll, dass der Gesetzgeber in den wenigsten Fällen feste Grenzen setzt.
- Menschen sind verschieden, Tätigkeiten und auch Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsumgebungen sind verschieden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

283

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Das Beispiel „Handhabung von Lasten“ macht es deutlich:
  - Ein Gewichtheber hat kein Problem damit, 25 oder mehr kg Masse zu heben.
  - Andere Menschen sind aber auch mit geringeren Lasten überfordert.
  - Selbst eine Unterscheidung nach dem Geschlecht ist nicht immer sinnvoll.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

284

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Es gilt also nicht, feste Regeln zu identifizieren und deren Einhaltung durchzusetzen, sondern die Belastungen und Beeinträchtigungen auf ein jeweils erträgliches Maß zu reduzieren.
- Dieses Maß kann je nach Mensch unterschiedlich bemessen sein.
- Es kann aber auch je nach Tätigkeit, Umgebung etc. unterschiedlich bemessen sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

285

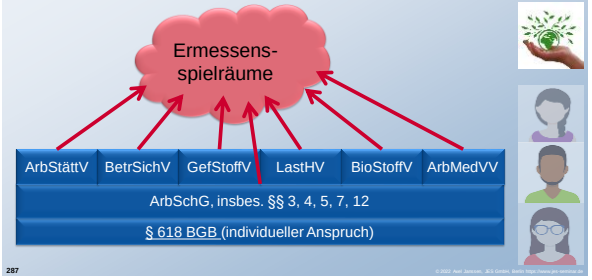
Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Aufgabe der Betriebsparteien ist, im Wege der Mitbestimmung dieses erträgliche Maß an Beeinträchtigungen jeweils zu ermitteln bzw. zu bestimmen.

286

286

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



287

287

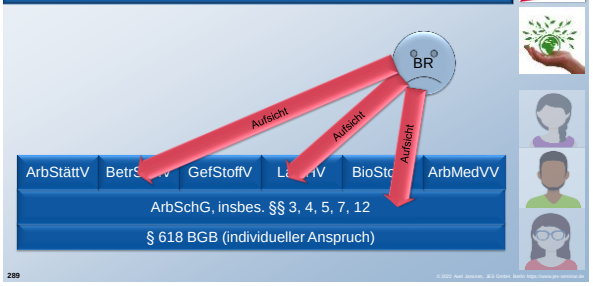
Aufsicht durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat hat
  - darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften durchgeführt werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG);
  - Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG).

288

288

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



289

Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

> (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: […]
> 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

- Vor allem aber hat der Betriebsrat über Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz zwingend mitzubestimmen.

290

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Um die Ermessensspielräume zu schließen, muss der Arbeitgeber eigene Regeln im Rahmen der gesetzlichen und anderen Vorschriften schaffen.
- Dies sind Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz, und über die hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

291

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften

292

292

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Bei der Regelungen darüber, wie die Ermessensspielräume durch betriebliche Regelungen geschlossen werden, sind gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (§ 4 Nr. 3 ArbSchG).

293

293

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Dabei sind im Zusammenhang mit der Arbeitsstättenverordnung vor allem Technische Regeln für Arbeitsplätze („ASR“) von Bedeutung.
- Sie werden „ASR“ abgekürzt, weil sie früher „Arbeitsstätten-Richtlinien“ hießen.
- Dabei handelt es sich aber nicht um verbindliche Vorschriften, sondern um amtliche Veröffentlichungen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, die insofern natürlich als gesichert gelten können.

294

294

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Andere gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse kann man vor allem in Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin finden („BAuA“, http://www.baua.de).
- Dort gibt es zum Download eine Schriftenreihe „Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“.

295

295

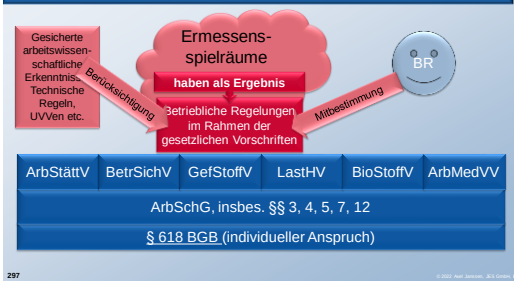
Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Ferner veröffentlichen die Berufsgenossenschaften arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. in den „DGUVen“ aber auch anderen UVVen.
- Auch dort werden Anforderungen und Regelungen präzisiert und konkretisiert.

296

296

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



297

297

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Tatsächlich hat der Betriebsrat also im Wege der Mitbestimmung erheblichen Einfluss darauf, wie gesundheitlichen Gefährdungen und Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer begegnet werden kann.
- Diesen Einfluss sollte er unbedingt umfassend geltend machen.

298 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

298

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- In § 4 Abs. 2 Nr. 5 des alten MuSchG wurde verboten, werdende Mütter mit dem Schälen von Holz zu beschäftigen.
- Das war eine verbindliche, abschließende Vorschrift, die keinen Raum für das Ausüben von Ermessen übrig lässt.
- Also gab es darüber auch nichts mitzubestimmen.

299 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

299

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Wenn der Betriebsrat bei einer Betriebsbegehung nun einen Raum entdeckte, in dem busladungsweise werdende Mütter über Bergen von ungeschältem Holz sitzen, und er sich zu Recht darüber empört, hat er aber selbst keine wirksame Handhabe, um das zu unterbinden.

300 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

300

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Der Betriebsrat überwacht zwar die Einhaltung von Vorschriften, kann ihre Einhaltung aber nicht erzwingen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- Er hat auch nicht mitzubestimmen, so dass er keine verbindliche Regel erzwingen und deren Einhaltung durchsetzen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

301

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Das einzige, was der Betriebsrat tun könnte, wäre,
  - den Arbeitgeber auf den Missstand aufmerksam zu machen und ihm ins Gewissen zu reden,
  - wenn das nicht hilft, sich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden (§ 89 Abs. 1 BetrVG) – ob die dann aber Hubschrauber mit einem Sondereinsatzkommando schickt, bleibt abzuwarten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

302

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Insofern ist also für die Mitgestaltung und vor allem Durchsetzung dessen, was der Betriebsrat mitgestaltet hat, absolut richtig und notwendig, dass der Gesetzgeber nicht alle Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes abschließend geregelt hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

303

Konsequenz für den Betriebsrat

- Der Betriebsrat kann sich also nicht „zurücklehnen“ und dem Arbeitgeber sagen „da steht‘s, also machen Sie mal“, sondern er muss alle regelungsbedürftigen Fragen des Gesundheitsschutzes aktiv mitregeln.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

304

Konsequenz für den Betriebsrat

- Die Konsequenz dieser Konstruktion bedeutet natürlich,
  - dass der Betriebsrat sich bei Fragen des Gesundheitsschutzes sehr aktiv einbringen muss,
  - dass er eine Menge Arbeit zu leisten hat und
  - dass er eine gehörige Portion Verantwortung übernehmen muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

305

Betrieblicher Umweltschutz (§ 89 BetrVG)

- Betrieblicher Umweltschutz sind alle Maßnahmen, Anlagen und Verfahren des Betriebes, die dem Umweltschutz dienen (§ 89 Abs. 3 BetrVG).
- Aus der Mitwirkungspflicht ergibt sich kein allgemeines umweltpolitisches Mandat, der Betriebsrat ist nur für den betrieblichen Umweltschutz zuständig.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

306

Betrieblicher Umweltschutz (§ 89 BetrVG)

- Insbesondere hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht beim Umweltschutz, er hat nur beratende und überwachende Funktion.
- Sobald durch die Umwelteinflüsse die Sicherheit oder Gesundheit von Arbeitnehmern in Gefahr geraten, greift aber ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7, ggf. auch nach § 91 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, BerlIn https://www.jes-seminar.de

307

308

308

309

309

310

310

311

311

312

312

Betriebsänderung, Interessenausgleich, Sozialplan und Betriebsübergang

Beteiligung des Betriebsrats

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

313

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

„In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.“

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

314

Betriebsänderung

- Eine Betriebsänderung ist – so banal das klingt – eine Änderung des Betriebs.
- Im Sinne des BetrVG muss allerdings noch hinzukommen, dass sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft haben kann (§ 111 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

315

Betriebsänderung

- Es muss sich um eine Maßnahme handeln, durch die die Funktion des Betriebs in außergewöhnlicher Weise geändert wird.
- Maßnahmen der alltäglichen Geschäftsführung sind daher keine Betriebsänderungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

316

Betriebsänderung

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

317

Betriebsänderung

- Dies ist wieder ein Beispiel für die Trennlinie zwischen unternehmerischer Freiheit und Mitbestimmung.
- Die Entscheidung des Unternehmers, den Betrieb zu schließen, zu verlegen oder anders zu ändern, ist nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Erzwingbar ist eine Mitbestimmung nur hinsichtlich ggf. eintretender Folgen für die Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

318

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) : Voraussetzungen

- Der Betriebsrat besteht bereits zu dem Zeitpunkt, in dem sich der Unternehmer dazu entschließt, die Betriebsänderung durchzuführen.
  - Wenn der Betriebsrat also als Reaktion auf eine angekündigte Betriebsänderung gegründet wird, hat er keine Mitwirkungsmöglichkeiten mehr.
  - Im Zweifel muss der Arbeitgeber darlegen, dass er den Entschluss zur Betriebsänderung schon vor der Gründung des Betriebsrats gefasst hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

319

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG): Voraussetzungen

- Im Unternehmen werden in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.
  - Entscheidend ist nicht die Größe des Betriebs, sondern die des Unternehmens.
  - Maßgeblich ist der Arbeitnehmerbegriff i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG.
  - Entscheidend ist nicht die zum Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsänderung beschäftigte Zahl, sondern die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

320

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG): Voraussetzungen

- Es können „wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft“ auftreten.
  - Es muss zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Betriebsänderung noch nicht feststehen, ob tatsächlich Nachteile auftreten, worin die Nachteile bestehen oder wer davon betroffen ist.
  - Ausreichend ist, dass der Eintritt der Nachteile nicht ausgeschlossen erscheint.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

321

„Wesentliche Nachteile“

- Nachteile können Verschlechterungen materieller und immaterieller Art sein, z.B.
  - Verlust des Arbeitsplatzes,
  - Versetzung im Betrieb mit vermindertem Einkommen,
  - verminderte oder erhöhte Qualifikationsanforderungen,
  - Minderung des Einkommens durch Herabstufungen bei geänderter Tätigkeit,
  - Erhöhung der Belastung oder Minderung des Einkommens durch leistungsbezogene Entlohnung,

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

322

„Wesentliche Nachteile“

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

323

„Wesentliche Nachteile“

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

324

„Erhebliche Teile“ der Belegschaft

- Eine Betriebsänderung löst nur dann Beteiligungsrechte aus, wenn die ganze Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sind.
- Gemeint ist hier aber nicht die Belegschaft des Unternehmens, sondern die des von der Änderung betroffenen Betriebs.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

325

„Erhebliche Teile“ der Belegschaft

- Das Gesetz lässt offen, was „erhebliche Teile“ der Belegschaft sind.
- Richtschnur: Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG, jedoch mit der Maßgabe, dass mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebes betroffen sein müssen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

326

Betriebsänderung: „erheblicher Teil“ der Belegschaft

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

327

Arbeitnehmer

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

328

Arbeitnehmer

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

329

Arbeitnehmer

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

330

„Wesentliche Nachteile“

- Für das Vorliegen einer Betriebsänderung ist nicht erforderlich, dass nur für die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer Nachteile entstehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

331

„Wesentliche Nachteile“

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

332

Geltung für Kleinbetriebe

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

333

Arten von Betriebsänderungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

334

Arten von Betriebsänderungen

- Die in § 111 genannten Fälle sind aber keine abschließende Liste, es kann auch andere Arten von Betriebsänderungen geben.
- Oft wird behauptet, dass nur die in § 111 genannten Fälle Betriebsänderungen beschreiben – das ist so nicht korrekt. Diese Fälle sind jedenfalls Betriebsänderungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

335

Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

- Die Stilllegung ist die Einstellung der wirtschaftlichen Betätigung in der Absicht, den bisherigen Betriebszweck für lange Zeit nicht oder gar nicht mehr weiterzuverfolgen.
- „Wesentlicher Betriebsteil“: Wenn die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht und im Betriebsteil mindestens 5% der Belegschaft tätig sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

336

Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

- Der Betriebsrat hat gem. § 21 b BetrVG ein Restmandat bis zum Ende des Bestehens des Betriebs.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

337

Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

- Eine Verlegung ist jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage des Betriebes oder Betriebsteils.
- Das BAG hat entschieden, dass eine Entfernung von 4,3 km ist ausreichend, um eine Verlegung zu begründen.
- Es kommt aber immer auf die Betrachtung im Einzelfall an.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

338

Zusammenschluss mit anderen Betrieben

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

339

Spaltung von Betrieben

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

340

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- Eine grundlegende Änderung liegt vor, wenn sie erhebliche Auswirkungen auf den Betriebsablauf hat bzw. einen „Sprung“ in der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung darstellt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

341

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- Beispiele:
  - Umstellung von 2- auf 3-Schicht-Betrieb;
  - Änderung der Organisation mit der Folge, dass aus einer produktbezogenen Organisation eine geografisch geordnete Organisation wird;
  - Umstellung von Linien- auf Matrixorganisation;
  - Grundlegende Umstellung des Sortiments in einem Handelsbetrieb (statt Autos jetzt Bobbycars);
  - Neueinführung von SAP (erforderliche Änderungen der Organisation).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

342

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

343

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

344

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

- Beispiele:
  - Einführung eines automatisierten Hochregallagers statt der bisherigen manuellen Lagerführung;
  - Einführung von RFID zur Identifizierung von Waren;
  - Einführung eines vollautomatisierten Produktionsverfahrens;
  - Neueinführung von SAP (erforderliche Umstellungen bei der Arbeit).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

345

Andere Arten von Betriebsänderungen

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

346 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

346

„Schleichende“ Betriebsänderung

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

347 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

347

„Schleichende“ Betriebsänderung

- Problematisch wird dabei der Nachweis der einheitlichen Änderung.
- Gerade für solche Fälle ist ein Wirtschaftsausschuss wichtig.
- Er muss ja auch über Sachverhalte unterrichtet werden, die (noch) nicht die Voraussetzungen des § 111 BetrVG erfüllen.
- Daher kann der Wirtschaftsausschuss oft recht gut beurteilen, ob evt. doch eine einheitliche Strategie vom Arbeitgeber verfolgt wird.

348 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

348

Keine Betriebsänderung

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

349

Keine Betriebsänderung

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

350

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

351

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

352

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

353

Kann der Betriebsrat eine Betriebsänderung verhindern?

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

354

Ausnahmen von der Sozialplanpflicht (§ 112a BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

355

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

356

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

357

Reiner Personalabbau (§ 112a Abs. 1 BetrVG)

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

  einhergehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

358

Ausnahmen von der Sozialplanpflicht (§ 112a BetrVG)

- Unter bestimmten Bedingungen gelten die Beschränkungen des § 112a BetrVG, nach denen ein Sozialplan nicht erzwungen werden kann:
  - in den ersten vier Jahren nach Neugründung eines Unternehmens (Abs. 2).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

359

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

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

360

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Interessenausgleich

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

361

Verfahrensschritte

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

362

Interessenausgleich

- Der Interessenausgleich ist darauf gerichtet, die Betriebsänderung selbst möglichst so zu gestalten, dass keine oder nur geringe Nachteile für Arbeitnehmer entstehen, nur sehr wenige Arbeitnehmer betroffen sind oder andere „sozialverträgliche“ Verfahren durchgeführt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

363

Interessenausgleich

- Das kann bei einem Personalabbau z. B. geschehen durch
  - freiwilliges Ausscheiden,
  - normale Fluktuation oder auch
  - Verzicht auf Outsourcing und (zumindest vorübergehende) Beschäftigung von Arbeitnehmern mit den dadurch entstehenden Aufgaben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

364

Verfahrensschritte beim Interessenausgleich

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

365

Verfahrensschritte beim Interessenausgleich

- Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne dass es zu einer Einigung mit dem Betriebsrat gekommen ist, und Arbeitnehmer dadurch Nachteile erleiden, können die betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht den Ausgleich dieser Nachteile erzwingen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

366

Verfahrensschritte beim Interessenausgleich

- Das kann der Arbeitgeber nur verhindern, indem er die Einigungsstelle anruft, um einen Sozialplan zu erwirken.
- Der Betriebsrat ist allerdings an diesem Anspruch auf Nachteilsausgleich nicht beteiligt – es ist ein individuell-arbeitsrechtlicher Anspruch.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

367

Interessenausgleich

- Ein Interessenausgleich ist eine „Kollektivvereinbarung besonderer Art“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- Er muss wie eine Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterschrieben werden (§ 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

368

Interessenausgleich

- Er ist aber keine Betriebsvereinbarung.
  - § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG: „Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung“ – demnach hat der Interessenausgleich diese Wirkung nicht!
- Das hat zur Folge, dass § 77 Abs. 4 BetrVG („Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“) für einen Interessenausgleich nicht gilt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

369

Interessenausgleich

- Demnach kann der Betriebsrat nicht erzwingen, dass der Arbeitgeber den Interessenausgleich auch einhält.
- Lösung: Der Interessenausgleich wird als (allerdings freiwillige) Betriebsvereinbarung i. S. d. § 77 BetrVG abgeschlossen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

370

Inhalt des Interessenausgleichs

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

371

Vorgehen: Vorbereitung

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

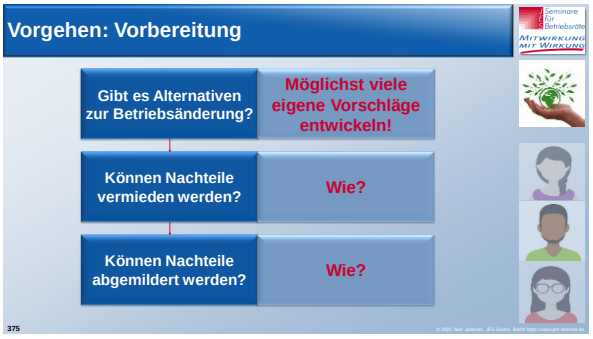
372

Vorgehen: Vorbereitung
Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über die vorgesehene Betriebsänderung
Nein
Information ausreichend?
Ja
Ggf. prüfen: Kann die Betriebsänderung durch einstweilige Verfügung aufgeschoben werden?
Betriebsrat bereitet Verhandlung über Interessenausgleich und Sozialplan vor.
373

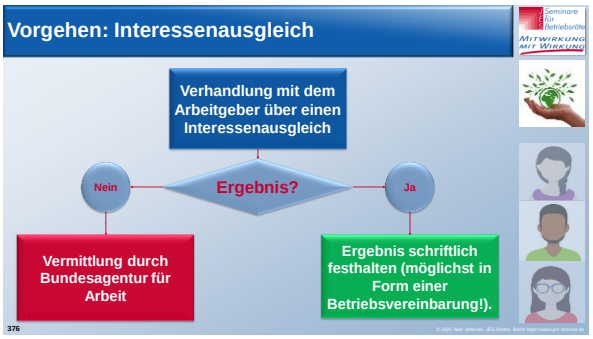
373

Vorgehen: Vorbereitung
Welche Nachteile können (!) für Arbeitnehmer eintreten?
Möglichst viele Beispiele suchen und benennen!
Wie viele und welche Arbeitnehmer sind betroffen?
Den Kreis möglichst weit fassen!
Gibt es mehrere „Schübe“?
Kritisch und zusammen mit WA prüfen!
Sind Arbeitnehmer indirekt betroffen?
Folgen der Änderung bedenken!
374

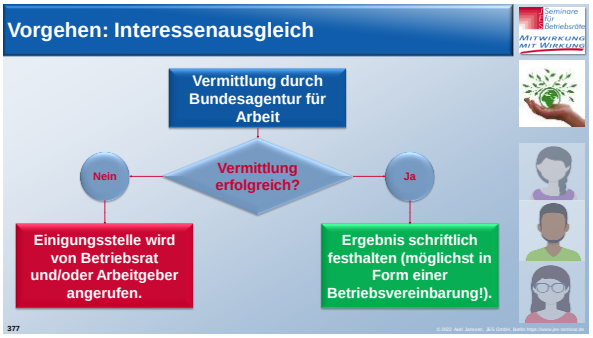
374


Vorgehen: Vorbereitung
Gibt es Alternativen zur Betriebsänderung?
Möglichst viele eigene Vorschläge entwickeln!
Können Nachteile vermieden werden?
Wie?
Können Nachteile abgemildert werden?
Wie?
375

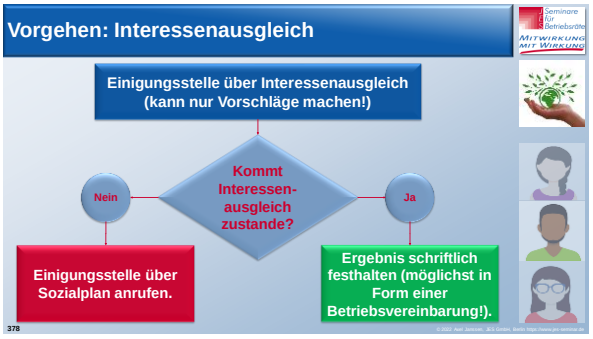
375


Vorgehen: Interessenausgleich
Seminare für Betriebsräte
Mitwirkung mit Wirkung
Verhandlung mit dem Arbeitgeber über einen Interessenausgleich
Ergebnis?
Nein
Ja
Vermittlung durch Bundesagentur für Arbeit
Ergebnis schriftlich festhalten (möglichst in Form einer Betriebsvereinbarung!).
376

376


Vorgehen: Interessenausgleich
Seminare für Betriebsräte
Mitwirkung mit Wirkung
Vermittlung durch Bundesagentur für Arbeit
Vermittlung erfolgreich?
Nein
Ja
Einigungsstelle wird von Betriebsrat und/oder Arbeitgeber angerufen.
Ergebnis schriftlich festhalten (möglichst in Form einer Betriebsvereinbarung!).
377

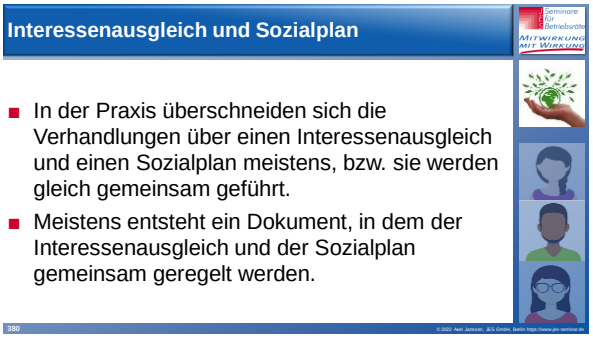
377


Vorgehen: Interessenausgleich
Seminare für Betriebsräte
Mitwirkung mit Wirkung
Einigungsstelle über Interessenausgleich (kann nur Vorschläge machen!)
Kommt Interessen-ausgleich zustande?
Nein
Ja
Einigungsstelle über Sozialplan anrufen.
Ergebnis schriftlich festhalten (möglichst in Form einer Betriebsvereinbarung!).
378

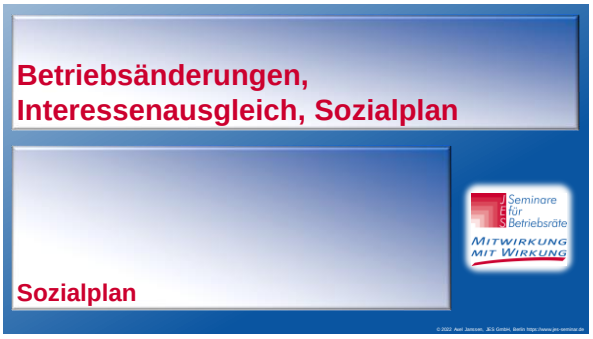
378

Vorgehen: Interessenausgleich
Interessenausgleich ist zustande gekommen
Entstehen dennoch (wirtschaftliche) Nachteile für Arbeitnehmer?
Nein
Ja
Betriebsänderung kann durchgeführt werden.
Verhandlung über Sozialplan beginnen.
379

379


Interessenausgleich und Sozialplan
In der Praxis überschneiden sich die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan meistens, bzw. sie werden gleich gemeinsam geführt.
Meistens entsteht ein Dokument, in dem der Interessenausgleich und der Sozialplan gemeinsam geregelt werden.
380

380


Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan
Sozialplan

381

Verhältnis von Sozialplan und Interessenausgleich

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

382

Zustandekommen eines Sozialplans

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

383

Zustandekommen eines Sozialplans

- Ein Sozialplan kann vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber nötigenfalls durch Anrufen der Einigungsstelle erzwungen werden (§ 112 Abs. 4 BetrVG).
- Die Einigungsstelle kann einen bindenden Sozialplan festlegen und nicht nur, wie bei einem Interessenausgleich, Vorschläge machen.
- Ein Sozialplan hat die gleiche Wirkung wie eine Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

384

Wirkung eines Sozialplans

- Das bedeutet, dass der Betriebsrat seine Einhaltung erzwingen kann.
  - Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung ist ein Verstoß gegen § 77 Abs. 1 und Abs. 4 BetrVG.
  - Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten kann der Betriebsrat gem. § 23 Abs. 3 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, ihm aufzugeben, den Verstoß zu unterlassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

385

Wirkung eines Sozialplans

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

386

Inhalte eines Sozialplans

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

387

Regelungen bei betriebsbedingten Kündigungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

388

Regelungen bei betriebsbedingten Kündigungen

- Sollten in Folge der Betriebsänderung betriebsbedingte Kündigungen eintreten, sollte der Sozialplan Regelungen darüber enthalten:
  - Regeln für die Ermittlung der Abfindungshöhe bei Kündigungen,
  - weitere Regelungen über das Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

389

Gesamtumfang des Stellenabbaus

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

390

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

391

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Als Kriterien für die Sozialauswahl müssen gelten:
  - Dauer der Betriebszugehörigkeit,
  - Lebensalter,
  - Unterhaltspflichten und
  - Schwerbehinderung.
- Dabei sind auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. wegen einer höheren oder niedrigeren Qualifikation, wegen Berufskrankheiten, wegen des Alters) zu berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

392

Regeln für die Auswahl der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen

- Es kann ein Verfahren vereinbart werden, nach dem die Sozialauswahl erfolgt.
- Dieses Verfahren wäre dann eine Auswahlrichtlinie im Sinne des § 95 Abs. 1 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

393

Namentliche Nennung der Arbeitnehmer im Interessenausgleich/Sozialplan

- Es ist auch möglich, die Arbeitnehmer, die gekündigt werden sollen, namentlich zu benennen.
- Das hat für die betroffenen Arbeitnehmer aber den Nachteil, dass eine Kündigungsschutzklage für sie kaum noch Aussicht auf Erfolg hat:
  - § 1 Abs. 5 KSchG: Es wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist; die Sozialauswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

394

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

395

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

396

Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens

- Der Betriebsrat sollte den Wirtschaftsausschuss bei der Beurteilung der Vertretbarkeit des Sozialplans hinzuziehen.
- Der Wirtschaftsausschuss sollte am besten beurteilen können, welche Mittel für den Sozialplan zur Verfügung stehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

397

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

398

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

399

Regelungen in Sozialplänen ohne Personalabbau

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

400

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen von Betriebsänderungen

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

401

Information bei Kündigungen (§ 102 Abs. 1 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

402

Bedenken oder Widerspruch

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

403

Folgen der Bedenken und des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

404

Widerspruch: Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs. 5 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

405

Kündigungsschutz ohne Widerspruch des Betriebsrats

- Natürlich kann der Arbeitnehmer auch dann ein Kündigungsschutzverfahren beantragen, wenn der Betriebsrat nicht widersprochen, sondern nur Bedenken oder sich gar nicht geäußert hat.
- Er hat dann aber eine schwächere Position.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

406

Bedenken oder Widerspruch

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

407

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

- Bedenken darf der Betriebsrat auf jede Weise begründen.
- Für den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung kann der Betriebsrat nur einen der in § 102 Abs. 3 genannten Gründe geltend machen.
- Es muss konkret angegeben werden, worin der genaue Grund für einen Widerspruch besteht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

408

Folgen des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

409

Auflösungsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

410

Auflösungsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

411

Auflösungsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

412

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
  - Der Betriebsrat ist über Maßnahmen im Rahmen der Personalplanung zu unterrichten. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann in diesem Zusammenhang für die Personalplanung von Bedeutung sein.
  - Es entspricht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG), dass der Betriebsrat unterrichtet wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

413

Auflösungsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

414

Betriebsänderungen, Interessenausgleich, Sozialplan

Betriebsübergang

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

415

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

416

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

417

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

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

418

418

§ 613a BGB Abs. 1 Satz 1

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

419

419

Folgen eines Betriebsübergangs

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

420

420

Individuell-arbeitsrechtliche Fragen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

421

Folgen eines Betriebsübergangs

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

422

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

423

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

424

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

425

Konsequenzen für Betriebsvereinbarungen

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

426

Haftung beim Betriebsübergang

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

427

Kündigungsverbot

- Es besteht nach § 613a Abs. 4 BGB ein Verbot, Arbeitnehmer wegen des Betriebsübergangs zu kündigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

428

Kündigungsverbot

- Der mit § 613a BGB bezweckte Bestandsschutz für die Arbeitsverhältnisse wäre für die betroffenen Arbeitnehmer völlig wertlos, wenn der Arbeitsvertrag ohne weiteres gekündigt werden könnte.
- Allerdings kann der Arbeitsvertrag aus anderen Gründen gekündigt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

429

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

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

430

Widerspruchsrecht (§ 613a Abs. 6 BGB)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

431

Widerspruchsrecht (§ 613a Abs. 6 BGB)

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

432

Auswirkungen auf den Betriebsrat

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

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, BerlIn https://www.jes-seminar.de

433

434

434

435

435

436

436

437

437

438

438

Personelle Angelegenheiten

Mitwirkung und Mitbestimmung bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Weiterbildung

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

439

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 92 BetrVG)

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen […] rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

440

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 92 BetrVG)

- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat alle Maßnahmen im Hinblick auf die Personalplanung zu beraten.
- Daraus ergeben sich verschiedene Informationsansprüche des Betriebsrats.
- Auch hier liegt jedoch wieder eine wirtschaftliche Angelegenheit vor, über die der Betriebsrat kein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

441

Informationsansprüche aus § 92 BetrVG

- Konkrete Informationsansprüche aus § 92 sind z. B.:
  - Stellenpläne, Stellenbeschreibungen;
  - tatsächlicher und möglicher Umfang von Teilzeitarbeit, Job-Sharing und anderen Formen der Flexibilisierung;
  - voraussichtlicher mittel- und langfristiger Personalbedarf;
  - zu erwartender Personalabbau;
  - zukünftigen Größe der Belegschaft;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

442

Informationsansprüche aus § 92 BetrVG

- Konkrete Informationsansprüche aus § 92 sind z. B.:
  - (geplanter) Einsatz von Leiharbeitnehmern;
  - geplante Rationalisierungsvorhaben;
  - andere geplante Änderungen, z. B. die Umstellung des Schichtbetriebs;
  - Fremdvergabe von Aufträgen;
  - zusätzliche Produkte oder andere Änderungen der Tätigkeit, die eine Ausweitung oder Verringerung der Belegschaft zur Folge haben (können).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

443

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Die Informationen müssen konkret, plausibel und tragfähig sein.
- Wenn der Arbeitgeber vorgibt, dass er keine Angaben machen könne, weil er den zukünftigen Personalbedarf nicht absehen könne, empfiehlt es sich, sich mit dem Wirtschaftsausschuss abzustimmen, um die Aussage zu prüfen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

444

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- In diesem Zusammenhang kann auch ein Hinweis auf § 121 BetrVG hilfreich sein.
- Demnach ist es eine Ordnungswidrigkeit, den Betriebsrat entgegen der Vorschrift des § 92 BetrVG verspätet, unrichtig, unvollständig oder gar nicht zu informieren.

445 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

445

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 92 BetrVG)

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nicht nur zu informieren, sondern aus der Personalplanung resultierende Maßnahmen mit ihm zu beraten.
- Dabei sind insbesondere Möglichkeiten zu beraten, Härten, z. B. durch Kündigungen oder Versetzungen, zu vermeiden.

446 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

446

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 92 BetrVG)

- Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Vorschläge einzubringen, um die Maßnahmen des Arbeitgebers abzuändern oder abzumildern.
- Ob der Arbeitgeber den Vorschlägen des Betriebsrats folgt, bleibt ihm aber überlassen.

447 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

447

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 92 BetrVG)

- Der Betriebsrat kann prüfen, ob sich aus den geplanten Maßnahmen möglicherweise Betriebsänderungen ergeben.
- Er sollte sich mit dem Wirtschaftsausschuss abstimmen, um dessen Informationen mit seinen zu vergleichen.

448 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

448

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Der Wirtschaftsausschuss kann weitere Auskünfte verlangen, z. B. über
  - geplante Investitionen,
  - geplante Rationalisierungsmaßnahmen,
  - Änderungen, die (noch) keine Betriebsänderungen sind,
  - die Produktions- und Absatzplanung,
  - die mittel- und langfristige Finanzplanung etc.

449 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

449

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Relevante Informationen im Zusammenhang mit der Personalplanung können z. B. auch sein:
  - geplante Aufhebungsvereinbarungen,
  - Krankenstände, ggf. differenziert nach verschiedenen Abteilungen,
  - Planungen des Personalbudgets etc.

450 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

450

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Ob diese Informationen jeweils vom Betriebsrat oder dem Wirtschaftsausschuss eingeholt werden, kann dahingestellt bleiben.
- Sie sind jedenfalls relevant im Hinblick auf die Planung des Personalbedarfs und liefern dem Betriebsrat ggf. wichtige Anhaltspunkte oder Argumente.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

451

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Zu behaupten, dass man keinerlei Personalplanung betreibt, ist unglaubwürdig.
- Jeder Arbeitgeber versucht, den Personalbedarf zumindest kurz- und mittelfristig vorherzusehen und zu planen – und sei es nur hinsichtlich der Dienstplanung oder der Auftragsabwicklung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

452

Ansprüche aus § 92 BetrVG

- Der Betriebsrat kann ggf. darauf hinweisen, dass er unter diesen Umständen deutlich weniger großzügig mit der Zustimmung zu Mehrarbeit umgehen kann, um eine bessere Planung zu befördern.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

453

Antragsrechte des Betriebsrats (§ 92a Abs. 1 BetrVG)

> Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen.

- Diese Regel soll es dem Betriebsrat ermöglichen, möglichst frühzeitig Einfluss auf einen möglicherweise drohenden Personalabbau zu nehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

454

Antragsrechte des Betriebsrats (§ 92a Abs. 1 BetrVG)

- Solche Vorschläge können z. B. betreffen:
  - Flexibilisierung der Arbeitszeit,
  - Job-Sharing,
  - Erhöhung der Teilzeitarbeit,
  - Rückgängigmachen von Outsourcing-Maßnahmen,
  - Qualifizierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

455

Antragsrechte des Betriebsrats (§ 92a Abs. 1 BetrVG)

- Die Vorschrift des § 92a berührt auch einige Mitbestimmungstatbestände, z. B. aus §§ 97, 98, 111 ff BetrVG etc.
- Diese verschiedenen Rechte kollidieren nicht: Das Antragsrecht des § 92a ist z. B. nicht an die Voraussetzungen, die sich aus § 97 Abs. 2 ergeben, gebunden. Die Rechte des Betriebsrats ergänzen sich also.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

456

Antragsrechte des Betriebsrats (§ 92a Abs. 1 BetrVG)

- Der Betriebsrat kann einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen (§ 92a Abs. 2 Satz 3 BetrVG).
- Das bietet sich dann an, wenn Fördermöglichkeiten im Falle drohenden Personalabbaus gesucht werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

457

Antragsrechte des Betriebsrats

- § 2 Abs. 1 und § 74 Abs. 1 BetrVG verpflichten den Arbeitgeber, sich ernsthaft mit den Anträgen und Anregungen des Betriebsrats auseinanderzusetzen.
- Der Betriebsrat kann nicht erzwingen, dass seine Anträge befolgt werden – ob der Arbeitgeber ihnen folgt, bleibt letztlich ihm überlassen, da er wieder die Freiheit unternehmerischer Entscheidung genießt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

458

Antragsrechte des Betriebsrats (§ 92a BetrVG)

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten und eine ggf. erfolgte Ablehnung zu begründen – auch daraus entsteht aber keine Möglichkeit für den Betriebsrat, die Durchsetzung der Vorschläge zu erzwingen.
- In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Begründung für die Ablehnung schriftlich zu verfassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

459

Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen

- Wenn im Betrieb Auswahlrichtlinien bestehen, hat der Betriebsrat über sie mitzubestimmen (§ 95 Abs. 1 BetrVG).
- Diese Mitbestimmung ist zwingend – allerdings kann der Arbeitgeber einfach behaupten, dass es keine Auswahlrichtlinien gebe, sondern er von Fall zu Fall entscheide.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

460

Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen

- Daher hat der Gesetzgeber zunächst nur dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, eine Einigungsstelle zu initiieren.
- Das ist auch unter dem Licht des Direktionsrechts und des Grundsatzes zu betrachten, dass der Arbeitgeber unternehmerische Entscheidungen allein treffen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

461

Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen

- In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern allerdings kann der Betriebsrat die Aufstellung von Auswahlrichtlinien verlangen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).
- In diesen Betrieben kann ggf. auch der Betriebsrat die Einigungsstelle zu dieser Frage anrufen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

462

Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen

- Der Gesetzgeber geht also offenbar davon aus, dass es größeren Betrieben zumutbar sein soll, das Direktionsrecht insofern einzuschränken, dass der Betriebsrat bei der Auswahl der von personellen Maßnahmen betroffenen Personen weitergehende Mitbestimmungsrechte hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

463

Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen

- Allerdings ist dabei zu bedenken, dass der „Kern“ unternehmerischer Entscheidung auch in einer Einigungsstelle nicht beeinträchtigt werden kann.
- Der Betriebsrat sollte also nicht erwarten, seine Wünsche in diesen Fragen immer gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen zu können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

464

Auswahlrichtlinien

- Es wird z. B. nicht gelingen, den Arbeitgeber durch Spruch der Einigungsstelle dazu zu zwingen, auf den Einsatz von Leiharbeit ganz zu verzichten.
- Der Betriebsrat muss sich also darüber im Klaren sein, dass er auch in einer Einigungsstelle nur eingeschränkt auf das Gebiet der unternehmerischen Freiheit „durchgreifen“ kann.
- Andererseits: „Versuch macht klug“…

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

465

Auswahlrichtlinien und Künstliche Intelligenz

- Im Mai 2021 wurde eine (recht kleine) Reform des BetrVG beschlossen.
- Darin kommt auch eine Klarstellung vor:
- Setzt der Arbeitgeber Instrumente „Künstlicher Intelligenz“ bei Auswahlrichtlinien ein, gilt das Mitbestimmungsrecht dennoch.
- Das wäre aber auch ohne den neu eingeführten § 95 Abs. 2a BetrVG klar gewesen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

466

Auswahlrichtlinien und Künstliche Intelligenz

- Wenn anhand automatisierter Verfahren, z. B. Mustervergleich bzw. Mustererkennung, geeignete KandidatInnen für offene Stellen gesucht oder über Beförderungen entschieden wird, hat der Betriebsrat über die Automatismen, die hier wirken, mitzubestimmen.
- Das ist spannend, denn in der Regel verstehen die Arbeitgeber solche Automatismen selbst nicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

467

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Mindestanforderungen hinsichtlich der Qualifikation.
- Mindestanforderungen hinsichtlich der Berufserfahrung.
- Interne Bewerber haben Anspruch auf Weiterbildung, wenn ihre Qualifikation nicht ausreicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

468

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Interne Bewerbungen sind zu bevorzugen.
- Es werden klare Regeln für die Anforderungen an die Qualifikation gestellt.
- Unerhebliche Kriterien (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, die bei der Stelle aber gar nicht benötigt werden) kommen nicht zur Anwendung.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

469

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Bei Einstellungen ist zunächst zu prüfen, ob Auszubildende übernommen werden können.
- Bei unbefristeten Einstellungen sind zunächst bereits befristet beschäftigte Arbeitnehmer zur berücksichtigen.
- Bei Einstellungen sind zunächst Leiharbeitnehmer zu übernehmen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

470

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Besondere Personengruppen (z. B. Schwerbehinderte, Arbeitnehmer mit Kindern, Frauen, von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer) werden bei gleicher Eignung bei Einstellungen oder internen Bewerbungen bevorzugt.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

471

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Der Einsatz von Leiharbeitnehmern wird auf eine bestimmte Quote der Beschäftigten (ggf. nach Tätigkeiten bzw. Abteilungen differenziert) beschränkt.
  - Hierbei muss aber beachtet werden: Das Ergebnis darf nicht ein „Freibrief“ für den Arbeitgeber sein, diese Quote stets auszuschöpfen – Leiharbeit muss dennoch vorübergehend sein!

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

472

Sinnvolle Regelungen über Auswahlrichtlinien

- Bei der Besetzung von Führungspositionen ist die soziale Kompetenz besonders zu berücksichtigen und gegenüber dem Betriebsrat darzulegen.
- Versetzungen und Einstellungen auf Führungspositionen setzen ein vorheriges Coaching und Weiterbildung voraus.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

473

Förderpflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 96 BetrVG)

- Arbeitgeber und Betriebsrat haben die betriebliche Berufsbildung zu fördern.
- Diese Vorschrift ist in engem Zusammenhang mit den Beratungspflichten aus den §§ 92 und 92a BetrVG zu sehen.
- Auch daraus kann aber keine Möglichkeit des Betriebsrats abgeleitet werden, Maßnahmen zu erzwingen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

474

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 96 BetrVG)

- Auf Verlangen des Betriebsrats ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Bedarf an betrieblicher Berufsbildung zu ermitteln, z. B. durch
  - Umfragen (§ 94 Abs. 1 BetrVG!),
  - Erhebung über den Ausbildungsstand der Arbeitnehmer,
  - Vergleich mit Wettbewerbern etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

475

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 96 BetrVG)

- Gem. § 96 Abs. 1 Satz 2 hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat Fragen der betrieblichen Berufsbildung zu beraten.
- Der Arbeitgeber muss aber nicht von sich aus auf den Betriebsrat zugehen, sondern hat die Beratungspflicht nur auf Anforderung des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

476

Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 Abs. 2 BetrVG)

- Arbeitgeber und Betriebsrat haben gemeinsam darauf zu achten, dass möglichst allen Arbeitnehmern der Zugang zu Maßnahmen der Berufsbildung gewährt wird.
- Dabei dürfen keine Diskriminierungen stattfinden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

477

Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 Abs. 2 BetrVG)

- In diesem Zusammenhang sind auch die Gebote des § 75 BetrVG und Verbote des AGG zu beachten.
- Auch aus dieser Vorschrift ergibt sich aber noch keine Möglichkeit, Maßnahmen der Berufsbildung zu erzwingen.

478

478

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

> Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.

- § 96 BetrVG wurde 2021 um einen Absatz 1a ergänzt.

479

479

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

- Hier wird – ähnlich wie bei einem Interessensausgleich – eine vermittelnde Einigungsstelle eingeführt, die aber nicht anstelle der Parteien entscheiden kann.
- Man mag kritisieren, ob solch eine Einigungsstelle überhaupt wirksam sein kann, wenn sie keinen „Spruch“ machen kann, der die Einigung zwischen den Parteien ersetzt.

480

480

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

- Andererseits enden nach der Erfahrung des Autors die wenigsten Einigungsstellen durch „Spruch“.
- Die Möglichkeit, dass eine Einigungsstelle durch Spruch entscheidet, erhöht aber die Motivation der Parteien, sich zu einigen – es besteht ja immer die Gefahr, dass man sonst „verliert“.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

481

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

- Maßnahmen der Berufsbildung sind nicht Maßnahmen der beruflichen Fortbildung (die fallen unter § 98 BetrVG), sondern Maßnahmen der „originären“ Berufsausbildung, also
  - Ausbildung von Auszubildenden,
  - Umschulungen und
  - Betriebliche Berufsbildung in anderen Formen, z. B. die Kombination von betrieblicher und akademischer Ausbildung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

482

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

- Der Gesetzgeber will dem Betriebsrat damit die Möglichkeit geben, Einfluss auf den Arbeitgeber auszuüben, wenn er die betriebliche Berufsausbildung einschränken oder gar abschaffen will.
- Ebenso soll der Betriebsrat auf den Arbeitgeber einwirken können, wenn er gar keine Berufsausbildung durchführt, und der Betriebsrat ihn dazu motivieren will.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

483

Beratende bzw. empfehlende Einigungsstelle bei Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 1a BetrVG)

- Ob solch eine „nicht spruchfähige“ Einigungsstelle besonders wirkungsvoll ist, bleibt abzuwarten.
- Schaden wird sie aber jedenfalls auch nicht – jedenfalls dem Vorsitzenden und den externen Beisitzern 😉

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

484

Beratung über Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 1 BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat alle Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung beraten.
- Es handelt sich aber nur um eine Beratung.
- Wenn der Arbeitgeber keinerlei Bildungsmaßnahmen durchführt oder anbietet, muss er auch darüber mit dem Betriebsrat beraten, es ihm gegenüber z. B. begründen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

485

Beratung über Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 1 BetrVG)

- Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sind:
  - Erstausbildung,
  - Weiterbildung,
    - sofern der Betrieb sich an den Kosten beteiligt oder sie ganz übernimmt, den Arbeitnehmer freistellt oder die Maßnahme selbst durchführt und
    - Gegenstand der Weiterbildung berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen sind,
  - betriebliche Umschulung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

486

Beratung über Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 1 BetrVG)

- Die Beratungspflicht umfasst z. B.
  - Art der angebotenen Bildungsmaßnahmen (z. B. berufsbegleitende Weiterbildung, Erstausbildung, Umschulung etc.);
  - Umfang, z. B. Dauer der Bildungsmaßnahmen;
  - Inhalte der Bildungsmaßnahmen;
  - Ausstattung der Einrichtungen, die für die Bildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

487

Beratung über Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 1 BetrVG)

- Der Betriebsrat hat in der Frage, ob überhaupt Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden, im Prinzip kein Mitbestimmungsrecht.
- Er kann aber u. U. Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung nach § 97 Abs. 2 BetrVG erzwingen.
- Über die Durchführung hat er nach § 98 BetrVG mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

488

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

> Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

489

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Beispiele:
  - Einführung von SAP;
  - Einführung neuer Produktionsmethoden und neuer Fertigungsanlagen;
  - Einführung neuer Produkte, die anders hergestellt werden oder bei denen im Vertrieb andere Beratungsleistungen erbracht werden müssen;
  - Einführung eines Call-Centers.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

490

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Es kann sich aber durchaus auch um eine einzelne Maßnahme handeln, z. B. um eine Versetzung eines Arbeitnehmers in eine neue Tätigkeit.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

491

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Ziel dieses Mitbestimmungsrechts ist, dass der Betriebsrat dafür sorgen kann, dass Arbeitnehmer nach Änderungen ihrer Arbeit nicht in die Situation geraten, den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können und so womöglich ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

492

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Ob diese Voraussetzungen im jeweiligen Fall erfüllt sind, muss ggf. geprüft und entschieden werden – u. U. prüft schon das die Einigungsstelle.
- Kleinere Umstellungen, Software-Updates etc. erfüllen in der Regel jedenfalls die dritte Voraussetzung nicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

493

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Die Voraussetzungen dafür, dass dieses Mitbestimmungsrecht entsteht, sind:
  - vom Arbeitgeber geplante oder durchgeführte Änderungen,
  - Änderungen der Tätigkeit und
  - die Konsequenz, dass Arbeitnehmer dadurch ihre Aufgaben nicht mehr erfüllen können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

494

Erzwingung von Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

- Es handelt sich um ein Initiativrecht: Der Betriebsrat kann erzwingen, dass Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden.
- Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

495

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 BetrVG)

- Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.
- Damit sind alle Aspekte der betrieblichen Berufsbildung gemeint.
- Es handelt sich um zwingende Mitbestimmung, weil in den einzelnen Absätzen jeweils Möglichkeiten der Erzwingung genannt sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

496

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 1 BetrVG)

- Das Mitbestimmungsrecht umfasst z. B. die Fragen:
  - welche Maßnahmen überhaupt durchgeführt werden;
  - wo die Maßnahmen durchgeführt werden;
  - ob die Maßnahmen während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden oder als Arbeitszeit behandelt werden;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

497

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 1 BetrVG)

- Das Mitbestimmungsrecht umfasst z. B. die Fragen:
  - ob die Maßnahmen ganz oder teilweise von den Arbeitnehmern bezahlt werden müssen;
  - wie andere Kosten behandelt werden, die den Arbeitnehmern dadurch entstehen (z. B. Fahrtkosten).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

498

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 1 BetrVG)

- Bei diesem Mitbestimmungsrecht geht es ausdrücklich nicht nur um Erstausbildung, sondern um jede Form beruflicher Weiterbildung.
- Also auch Sprachkurse, PC-Seminare, Führungskräftetrainings oder Produktschulungen etc. sind von diesem Mitbestimmungsrecht umfasst.

499

499

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 2 BetrVG)

> Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

500

500

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 2 BetrVG)

- Damit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass unqualifizierte oder (insbesondere pädagogisch) ungeeignete Ausbilder abberufen werden.
- Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht (§ 98 Abs. 5).

501

501

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 3 BetrVG)

Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

502

502

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 3 BetrVG)

- Damit kann der Betriebsrat sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer gleichmäßig in den Genuss der Weiterbildung kommen.
- Diese Regelung dient vor allem dem Zweck, dafür zu sorgen, dass Ungleichbehandlungen unterbleiben.
- Auch hier müssen die Vorschriften des § 75 BetrVG und des AGG beachtet werden.

503

503

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 3 BetrVG)

- Der Begriff „Vorschläge“ klingt zunächst unverbindlich.
- Abs. 4. stellt aber klar, dass für den Fall, dass über diese Vorschläge keine Einigung erzielt wird, die Einigungsstelle entscheidet – es handelt sich also wieder um zwingende Mitbestimmung.

504

504

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 3 BetrVG)

- Eine Einschränkung besteht aber darin, dass der Betriebsrat nur dann mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung durchführt.
- Er könnte also auch sagen „dann nicht“.

505 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

505

Mitbestimmung bei der Berufsbildung (§ 98 Abs. 3 BetrVG)

- In diesem Zusammenhang kommt § 97 Abs. 2 BetrVG eine besondere Bedeutung zu.
- Sind dessen Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber eben nicht entscheiden, dass keine Weiterbildung stattfindet – in dem Fall kann der Betriebsrat sie erzwingen.

506 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

506

507

507

508

508

509

509

510

510

Arbeitnehmerüberlassung und Mitbestimmung

Rechtliche Stellung der Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

511

Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Arbeitnehmer sind alle im Betrieb Beschäftigten, die in die Betriebsorganisation eingegliedert sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

512

Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Merkmale eines Arbeitnehmers:
  - weisungsgebundene Tätigkeit;
  - Verfolgung des Betriebszwecks;
  - Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation;
  - Benutzung von Betriebsmitteln;
  - Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung;
  - wirtschaftliche Abhängigkeit;
  - keine freie Entscheidung über Art und Umfang der Leistungserbringung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

513

Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)

- Es müssen nicht alle Merkmale gleichzeitig erfüllt sein, damit eine Person als Arbeitnehmer gilt.
- Es gibt keine eindeutige Richtschnur nach dem Schema „Wenn drei/vier/fünf Merkmale erfüllt sind, dann ist es ein Arbeitnehmer“.
- Vielmehr kommt es auf die Betrachtung im Einzelfall an.

514 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

514

Leiharbeitnehmer

- Zu den Arbeitnehmern i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG gehören auch Leiharbeitnehmer, da sie entscheidende Kriterien erfüllen.
- Dies gilt insbesondere dann, wenn Leiharbeitnehmer Tätigkeiten verrichten, die auch von betriebsangehörigen Arbeitnehmern geleistet werden.

515 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

515

Leiharbeitnehmer

- Leiharbeitnehmer werden daher vom Betriebsrat mit vertreten.
- Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind auch im Hinblick auf Leiharbeitnehmer anzuwenden.
- Betriebsvereinbarungen gelten auch für Leiharbeitnehmer.

516 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

516

Werkvertrag

- Wenn Personen mit einem Werkvertrag beschäftigt werden, gelten vergleichbare Regeln.
- Es wird auch hier geprüft, ob Arbeitnehmereigenschaften erfüllt sind.
- Ist das der Fall, ist die betreffende Person Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG.

517 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

517

Werkvertrag

- Ggf. muss der Betriebsrat auch prüfen, ob eine Umgehung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften („Scheinselbständigkeit“) vorliegt, da es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu seinen Aufgaben gehört, die Einhaltung von zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften zu überwachen.

518 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

518

Werkvertrag

- Allerdings hat der Betriebsrat selbst keine Handhabe, die Durchsetzung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu erzwingen.

519 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

519

Outsourcing im Betrieb

- Schwierig wird es, wenn bestimmte Arbeiten ausschließlich durch externe Arbeitnehmer geleistet werden.
- Möglicherweise gelingt es dem Arbeitgeber damit, die betrieblichen Arbeitsplätze vollständig durch externe Arbeitsplätze zu ersetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

520

Outsourcing im Betrieb

- In diesem Fall muss man genau prüfen, ob Merkmale vorliegen, die auf eine Arbeitnehmereigenschaft im Entleihbetrieb schließen lassen, vor allem
  - Einbindung in die betriebliche Organisation und die betrieblichen Abläufe,
  - Erteilung von Weisungen durch Arbeitnehmer des Betriebs,
  - Verfolgung des Betriebszwecks,
  - Benutzung von Betriebsmitteln.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

521

Aktives Wahlrecht

- Gem. § 7 Satz 2 BetrVG haben Leiharbeitnehmer dann ein aktives Wahlrecht bei der Wahl des Betriebsrats des Entleihbetriebs, wenn sie mehr als drei Monate im Entleihbetrieb beschäftigt werden.
- Entscheidend ist nicht, dass sie zum Zeitpunkt der Wahl drei Monate im Betrieb eingesetzt waren, sondern dass ihr Einsatz (voraussichtlich) mehr als drei Monate andauern wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

522

Kein passives Wahlrecht

- Leiharbeitnehmer können nicht in den Betriebsrat des Entleihbetriebs gewählt werden (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

523

Arbeitnehmerüberlassung und Mitbestimmung

Ansprüche der Leiharbeitnehmer, Pflichten des Entleihbetriebs

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

524

Grundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG

- § 75 Abs. 1 enthält ausdrücklich die Formulierung „alle im Betrieb tätigen Personen“.
- Damit gelten die dort genannten Pflichten des Arbeitgebers und Betriebsrats ausdrücklich auch für Leiharbeitnehmer.
- Leiharbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

525

Pflichten des Entleihbetriebs

- Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist zwar der Verleihbetrieb.
- Da das Weisungsrecht an den Entleihbetrieb übertragen wird, hat der aber eine faktische Arbeitgeberposition.
- Das bedeutet, dass den Entleihbetrieb alle Fürsorge- und Schutzpflichten treffen, die auch gegenüber den regulären Arbeitnehmern gelten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

526

Pflichten des Entleihbetriebs

- Der Entleihbetrieb ist verpflichtet, Leben, Gesundheit, Würde und Eigentum des Leiharbeitnehmers während der Dauer der Überlassung zu schützen.
- Er kann diese Pflichten nicht auf den Verleihbetrieb abwälzen oder sich für „nicht zuständig“ erklären.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

527

Pflichten des Entleihbetriebs

- Der Entleihbetrieb hat die Vorschriften über den Arbeitsschutz einzuhalten (§ 11 Abs. 6 AÜG).
- Der Entleihbetrieb hat daher auch Beschäftigungsverbote (z. B. MuSchG, JArbSchG) zu beachten.
- Auch für Leiharbeitnehmer gelten die Arbeitsschutzvorschriften (incl. Betriebsvereinbarungen), die für den Entleihbetrieb anzuwenden sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

528

Pflichten des Entleihbetriebs (§ 11 Abs. 6 Satz 2 AÜG)

- Der Entleihbetrieb hat die Leiharbeitnehmer über Gefahren des Arbeitsplatzes und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.
- Er hat bei der Unterrichtung die Vorschriften des § 81 BetrVG und des § 12 ArbSchG zu beachten (§ 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG und § 12 Abs. 2 ArbSchG).
- Er hat den Leiharbeitnehmern Ansprechpartner für Fragen des Arbeitsschutzes zu nennen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

529

Pflichten des Entleihbetriebs (§ 11 Abs. 6 Satz 3 AÜG)

- Der Entleihbetrieb hat den Leiharbeitnehmer über die Erforderlichkeit besonderer Qualifikationen, z. B. bei der Benutzung von Maschinen und Geräten, zu informieren.
- Er hat die Leiharbeitnehmer ggf. über die Erfordernis einer besonderen ärztlichen Überwachung zu unterrichten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

530

Pflichten des Entleihbetriebs

- Der Entleihbetrieb hat den Leiharbeitnehmern auf eigene Kosten die erforderlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen (§ 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG):
  - Schutzkleidung,
  - Helme,
  - Sicherheitsschuhe,
  - Atemmasken etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

531

Pflichten des Entleihbetriebs

- Auch wenn im Überlassungsvertrag geregelt ist, dass der Verleihbetrieb dafür zu sorgen hat, dass die Leiharbeitnehmer die erforderlichen Schutzausrüstungen erhalten, entbindet das den Entleihbetrieb nicht von der Pflicht, die Bereitstellung erforderlicher Schutzausrüstungen zu gewährleisten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

532

Pflichten des Entleihbetriebs

- Der Entleihbetrieb hat die Vorschriften des ArbZG einzuhalten.
- Das gilt im Hinblick auf
  - die Höchstarbeitszeiten,
  - die Ausgleichszeiträume,
  - die Ruhezeiten,
  - die Betriebsruhe am Wochenende,
  - die Nachtarbeit,
  - die Dokumentationspflichten (§ 16 Abs. 2 ArbZG) etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

533

Pflichten des Entleihbetriebs

- Die Grenzen des ArbZG sind auch einzuhalten, wenn der Leiharbeitnehmer Tätigkeiten an mehreren Stellen ausübt.
- Wenn der Entleihbetrieb die notwendigen Informationen im Hinblick auf Höchstarbeitszeit, Ausgleichszeiträume, Ruhezeiten, die Dokumentationspflicht etc. nicht hat, muss er sie sich beschaffen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

534

Pflichten des Entleihbetriebs

- Auch für Leiharbeitnehmer gelten die Arbeitszeitvorschriften des Entleihbetriebs.
- Es sind ausschließlich die ggf. anzuwendenden Ausnahmevorschriften bzw. vorliegenden Ausnahmegenehmigungen anzuwenden, die für den Entleihbetrieb gelten.

535 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

535

Pflichten des Entleihbetriebs

- Der Entleihbetrieb hat den Leiharbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre mitgebrachten Sachen sicher aufzubewahren (Spinde, Schränke etc.).
- Der Entleihbetrieb hat im betriebsüblichen Maße Parkmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

536 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

536

Grenzen des Weisungsrechts

- Der Entleihbetrieb kann den Leiharbeitnehmer im Rahmen des Weisungsrechts innerhalb seiner Betriebsorganisation nach den eigenen Bedürfnissen einsetzen.
- Er darf ihn aber nicht für Tätigkeiten einsetzen, die nicht im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart sind.
- Der Betriebsrat kann zu diesem Zweck Einblick in den Überlassungsvertrag nehmen.

537 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

537

Verbot der Diskriminierung

- Leiharbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden (§ 75 Abs. 1 BetrVG).
- Daher sind Leiharbeitnehmer zu behandeln wie die Stammbelegschaft.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

538

Verbot der Diskriminierung

- Das gilt auch im Hinblick auf
  - die ausgeübten Tätigkeiten,
  - die Arbeitszeiten,
  - die Nutzung von Sozialeinrichtungen (Kantine etc.),
  - die Ausstattung mit Hilfsmitteln, Schutzausrüstung etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

539

Gleiche Arbeitsbedingungen

- § 9 Abs. 2 AÜG schreibt vor, dass für Leiharbeitnehmer die gleichen „wesentlichen“ Arbeitsbedingungen gelten wie für vergleichbare reguläre Arbeitnehmer, z. B. im Hinblick auf:
  - Entlohnung,
  - Zulagen, Zuschläge, Prämien und andere Entgeltbestandteile,
  - Urlaub,
  - Arbeitszeiten etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

540

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Die regulären Arbeitnehmer müssen im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit vergleichbar sein.
- Das bedeutet, dass sie eine identische oder zumindest vergleichbare Tätigkeit ausüben.
- Eine nur „gleichwertige“ Tätigkeit reicht nicht aus.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

541

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Gibt es keine vergleichbaren regulären Arbeitnehmer, weil z. B. von den Leiharbeitnehmern nur Tätigkeiten ausgeübt werden, die reguläre Arbeitnehmer nicht leisten, muss nach einer vergleichbaren Tätigkeit gesucht werden
  - im Unternehmen,
  - in anderen einschlägigen Tarifverträgen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

542

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Wenn im Betrieb ungleiche Bedingungen gelten, weil z. B. neu eingestellte Stammarbeitnehmer anders entlohnt werden als langfristig Beschäftigte, gelten für Leiharbeitnehmer die Bedingungen, die für die Arbeitnehmer gelten, die in dem Zeitraum eingestellt wurden, in dem auch die Leiharbeitnehmer hinzugezogen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

543

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Allerdings gilt ein Tarifvorbehalt: Für den Verleihbetrieb kann ein Tarifvertrag gelten (§ 9 Nr. 2 AÜG), der i. d. R. ungünstigere Regelungen enthält.
- Das „Günstigkeitsprinzip“ gilt hier nicht.
- Auch wenn der Verleihbetrieb nicht tarifgebunden ist, kann er mit seinen Arbeitnehmern die Anwendung eines Tarifvertrags vereinbaren, wenn er in dessen Geltungsbereich tätig ist.

544 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

544

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Einige Organisationen, die sich Gewerkschaft nennen, aber kaum Mitglieder haben, haben sich im Hinblick auf den Abschluss ungünstiger Tarifverträge sehr um die Arbeitgeber „verdient“ gemacht.
- Das BAG hat in einem Urteil vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10) enge Regeln für die Tariffähigkeit einer Organisation aufgestellt.

545 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

545

Gleiche Arbeitsbedingungen

- Voraussetzung dafür, tariffähige Gewerkschaft zu sein, ist eine gewisse Durchsetzungskraft, die zumindest einer entsprechenden Anzahl von Mitgliedern bedarf.
- Das unterliegt aber nicht der Überwachung durch den Betriebsrat des Entleihbetriebs, weil der nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur für die Durchführung der Schutzvorschriften im Betrieb zuständig ist.

546 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

546

Änderung beim Tarifvorbehalt

- Mit dem „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ hat der Gesetzgeber im April 2011 einige Änderungen des AÜG beschlossen.

547 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

547

Änderung beim Tarifvorbehalt

- § 9 Nr. 2 wurde durch folgenden Satz ergänzt:
  - „eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind“

548 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

548

Änderung beim Tarifvorbehalt

- Damit soll Arbeitgebern der Weg verbaut werden, eigene Arbeitnehmer zu entlassen, um sie über den Weg einer Entleihe tarifbedingt zu schlechteren Bedingungen weiter bzw. wieder zu beschäftigen.

549 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

549

Besuch der Sprechstunden

- Da Leiharbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne Arbeitnehmer des Entleihbetriebs sind, dürfen sie die Sprechstunden des Betriebsrats des Entleihbetriebs besuchen.
- Das stellt auch § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG klar.
- § 39 Abs. 3 BetrVG ist auch in Bezug auf Leiharbeitnehmer einzuhalten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

550

Teilnahme an Betriebsversammlungen

- Aus dem gleichen Grund dürfen Leiharbeitnehmer auch die Betriebs- und Abteilungsversammlungen beim Entleihbetrieb besuchen (§ 11 Abs. 2 Satz 2 AÜG).
- Die entsprechenden Vorschriften des BetrVG (§ 44 BetrVG) gelten auch für Leiharbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

551

Beschwerderecht

- Die Leiharbeitnehmer haben die gleichen Beschwerderechte beim Arbeitgeber und Betriebsrat wie die regulären Arbeitnehmer (§§ 84 und 85 BetrVG).
- Dies wird ausdrücklich auch durch § 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG bestimmt.
- Auch der Betriebsrat darf Leiharbeitnehmer nicht diskriminieren (§ 75 Abs. 1 BetrVG), muss sich also der Beschwerden der Leiharbeitnehmer annehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

552

Mitbestimmung

- Die Mitbestimmungsaufgaben des Betriebsrats (z. B. aus §§ 87, 91, 94, 95 BetrVG) gelten auch im Hinblick auf Leiharbeitnehmer.
- Da Leiharbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne Arbeitnehmer des Entleihbetriebs sind, gelten die Betriebsvereinbarungen auch für sie.

553 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

553

Wesentliche Regelungen im AÜG

- In § 3a AÜG wurde die Möglichkeit geschaffen, durch Rechtsverordnung Mindestentgelte für Leiharbeitnehmer in bestimmten Branchen zu bestimmen.
- Die Rechtsverordnung wird. ggf. durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Vorschlag von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden erlassen.

554 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

554

Wesentliche Regelungen im AÜG

- Leiharbeitnehmer haben einen Anspruch auf Nutzung der Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdienste des Entleihbetriebs, der nicht durch Vertrag abbedungen werden kann (§ 9 Nr. 2a AÜG).
- § 13b AÜG verpflichtet die Entleihbetriebe, den Leiharbeitnehmern den Zugang zu diesen Einrichtungen zu den gleichen Bedingungen wie dem Stammpersonal zu ermöglichen.

555 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

555

Wesentliche Änderungen im AÜG

- Der Entleihbetrieb hat lt. § 13a AÜG die Pflicht, die Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze, die bei ihm besetzt werden sollen, zu informieren – dies kann auch durch Aushang etc. geschehen, sofern die Leiharbeitnehmer diese Informationen so erhalten.

556

556

§ 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG

> Die Überlassung von Arbeitnehmern ist vorübergehend bis zu einer Überlassungshöchstdauer nach Absatz 1b zulässig.

557

557

Vorübergehende Überlassung

- § 1 Abs. 1b begrenzt die Überlassungsdauer auf 18 Monate.
- Länger als 18 Monate darf ein Leiharbeitnehmer also nicht eingesetzt werden.
- Er darf aber durch einen anderen Leiharbeitnehmer abgelöst werden.
- Er dürfte auch nach einer gewissen Wartezeit wieder eingestellt werden.

558

558

Vorübergehende Überlassung

- Der Gesetzgeber wollte durch die Neuregelung in § 1 Abs. 1 Satz 4 und § 1 Abs. 1b AÜG seinem Willen Ausdruck verleihen, dass Leiarbeit eine vorübergehende Lösung bleiben soll.
- Das ist ihm aber nicht gelungen.

559 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

559

Vorübergehende Überlassung (ArbG Cottbus)

> Eine Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt nicht vorübergehend i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, wenn durch die Arbeitnehmerüberlassung ein reiner Dauerbeschäftigungsbedarf abgedeckt wird.

- Das ArbG Cottbus hat dies mit Zustimmung des LAG Berlin-Brandenburg entschieden (4 BV 30/12 und 18 TaBV 2150/12)

560 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

560

Vorübergehende Überlassung

- Das BAG hat entschieden, dass eine Überlassung jedenfalls dann nicht vorübergehen sei, wenn der Arbeitgeber die Leiharbeitskraft ohne jegliche zeitliche Begrenzung einsetzen wolle (7 ABR 91/11).

561 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

561

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Der Betriebsrat kann versuchen, eine Betriebsvereinbarung über Leiharbeit abzuschließen.
- Diese Betriebsvereinbarung ist aber nur schwer erzwingbar.
- Damit ist fraglich, ob der Arbeitgeber sich auf eine solche Betriebsvereinbarung einlassen wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

562

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Allerdings handelt es sich bei einer solchen Betriebsvereinbarung um eine Auswahlrichtlinie.
- Die ist zumindest bei Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern erzwingbar (§ 95 Abs. 2 BetrVG).
- Fraglich ist allerdings, ob es gelingen wird, in der Einigungsstelle sehr weitreichende Forderungen durchzusetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

563

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Wesentliche Punkte einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit könnten sein:
  - Betriebliche Voraussetzungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern, z. B. Personalengpass, Abdeckung von Spitzen,
  - Verpflichtung, freie Stellen mit eigenen Arbeitnehmern zu besetzen, wenn solche verfügbar sind,

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

564

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Wesentliche Punkte einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit könnten sein:
  - Höchstquote für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, z. B. in der Form, dass nicht mehr als 15% der Arbeitnehmer in Leiharbeit beschäftigt werden dürfen.

565 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

565

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Wesentliche Punkte einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit könnten sein:
  - Voraussetzungen für die Auswahl des Verleihunternehmens, z. B. Tarifgebundenheit mit DGB-Tarifvertrag, Qualitätskriterien etc.,
  - Einbeziehung der Leiharbeit in die innerbetriebliche Personalplanung,

566 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

566

Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

- Wesentliche Punkte einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit könnten sein:
  - Schutz der Stammbelegschaft vor Personalabbau,
  - Kriterien für Neueinstellungen, z. B. Umfang und Dauer der Leiharbeit, ab der Neueinstellungen durchgeführt werden müssen,
  - Regeln für die Übernahme von Leiharbeitnehmern und anderes mehr.

567 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

567

Mitwirkung des Betriebsrats bei Outsourcing-Maßnahmen

Mitwirkung bei personellen Angelegenheiten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

568

Einstellung

- § 99 ist auch auf die Einstellung von Leiharbeitnehmern anzuwenden.
- Dies wird in § 14 Abs. 3 AÜG auch ausdrücklich klargestellt.
- Der Betriebsrat ist also vor der Hinzuziehung von Leiharbeitnehmern zu unterrichten.
- Seine Zustimmung muss vorliegen, bevor Leiharbeitnehmer beschäftigt werden dürfen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

569

Verweigerung der Zustimmung

- Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn er dafür Gründe sieht.
- Diese Verweigerung ist aber nur aus einem der Gründe möglich, die in § 99 Abs. 2 BetrVG vorgesehen sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

570

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

- Die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Schutzvorschrift – Beispiele:
  - Die Leiharbeitnehmer sollen entgegen der Vorschriften des § 9 Abs. 2 AÜG schlechter bezahlt werden als die Stammarbeitnehmer;

571 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

571

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)

- Die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Schutzvorschrift – Beispiele:
  - Sie sollen im Widerspruch zum Diskriminierungsverbot des § 75 Abs. 1 BetrVG nur mit Arbeiten beschäftigt werden, die die Stammbelegschaft nicht leisten will oder soll, weil sie besonders unangenehm sind, z. B. besonders schmutzige Arbeiten, Nachtarbeit etc.

572 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

572

Einschränkungen

- Der Betriebsrat hat nicht die Aufgabe, darüber zu wachen, ob die gesetzlichen Vorschriften auch im Verleihbetrieb eingehalten werden.
- Wenn er z. B. vorbringt, dass der vom Verleihbetrieb angewandte Tarifvertrag nicht den Anforderungen genügt, die an einen Tarifvertrag gestellt werden, wird er mit dieser Argumentation scheitern.

573 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

573

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

- die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG (sofern es eine solche Richtlinie gibt) – Beispiel:
  - Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber eine Richtlinie vereinbart, der zufolge Leiharbeitnehmer nur für die Abdeckung von Spitzen oder als Urlaubsvertretung herangezogen werden dürfen. Die vorgesehenen Leiharbeitnehmer sollen aber regulär und für sehr lange Zeit eingesetzt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

574

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

- die personelle Maßnahme verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG (sofern es eine solche Richtlinie gibt) – Beispiel:
  - In einer Auswahlrichtlinie ist vereinbart, dass die Quote von Leiharbeitnehmern nicht über 20% betragen darf, und der Arbeitgeber will darüber hinaus Leiharbeitnehmer einsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

575

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)

- Es besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass ein anderer Arbeitnehmer im Betrieb gekündigt wird oder einen anderen Nachteil erleidet – Beispiele:
  - eine Person soll für eine Stelle eingestellt werden, die schon besetzt ist;
  - der Arbeitgeber zieht Leiharbeitnehmer heran, obwohl genügend eigene Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

576

Einschränkung

- Wenn der Arbeitgeber im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit allerdings Arbeitsplätze ganz auslagert oder die Arbeitsplätze abschafft und die Arbeiten nur noch von Leiharbeitnehmern durchführen lässt, wird der Betriebsrat mit dieser Argumentation vermutlich auch scheitern, da der Arbeitgeber diese Arbeitsplätze nicht mehr für eigene Arbeitnehmer vorhält.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

577

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)

- Der betroffene Arbeitnehmer wird durch die Maßnahme ungerechtfertigt benachteiligt – Beispiel:
  - für die Leiharbeitnehmer sollen ohne sachlichen Grund schlechtere Bedingungen gelten als für vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

578

Einschränkung

- Dieses Argument kann der Betriebsrat nur vorbringen, wenn tatsächlich kein sachlicher Grund vorliegt.
- Es ist aber aus betriebswirtschaftlicher Sicht vernünftig und damit begründet, Kosten einzusparen.
- Der Betriebsrat kann allenfalls mit einem Verstoß gegen § 9 Abs. 2 AÜG argumentieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

579

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

- Eine nach § 93 BetrVG vom Betriebsrat geforderte Ausschreibung ist unterblieben.
- Die Ausschreibung selbst nach § 93 ist nicht erzwingbar (umstritten!), der Betriebsrat kann allerdings seine Zustimmung bei einer Einstellung verweigern, wenn die interne Ausschreibung nicht erfolgt ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

580

Einschränkung

- Wenn der Arbeitgeber die Arbeitsplätze nicht mehr für eigene Arbeitnehmer vorhält, ist die Ausschreibung ein reiner Formalismus.
- Da die Arbeitsplätze nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Verleihbetrieb vergeben werden, müsste die Stelle dort ausgeschrieben werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

581

Form (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Der Betriebsrat muss die ggf. erfolgende Verweigerung der Zustimmung innerhalb einer Woche nach der Mitteilung des Arbeitgebers beschließen und dem Arbeitgeber mitteilen.
- Es ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Der Beschluss muss dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb der Frist mitgeteilt werden.
- Der Beschluss muss begründet sein.
- Kein Beschluss gilt als Zustimmung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

582

Begründung (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Es können nur die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe geltend gemacht werden.
- Die Begründung muss die konkrete Tatsache, auf der sie beruht, nennen – es genügt also nicht, einfach auf die Ziffer des § 99 Abs. 2 BetrVG zu verweisen.

583

583

Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

- Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
- Das Gericht prüft, ob die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat form- und fristgerecht erfolgt ist und die Begründung berechtigt ist.

584

584

Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

- Wenn das Arbeitsgericht zu dem Schluss kommt, dass die Zustimmung berechtigt verweigert wurde, darf die personelle Maßnahme nicht durchgeführt werden.
- Kommt das Arbeitsgericht zu dem Schluss, dass die Zustimmung unbegründet verweigert wurde, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

585

585

Vorläufige personelle Maßnahme

- Wenn sachliche Gründe es zwingend erforderlich machen, kann der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme auch vorläufig durchführen (§ 100 Abs. 1 BetrVG).
- Der betroffene Arbeitnehmer muss darüber aufgeklärt werden, dass die Maßnahme unter dem Vorbehalt der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats steht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

586

Vorläufige personelle Maßnahme

- Eine zu späte Entscheidung des Arbeitgebers, fehlende Planung etc. sind keine dringenden Gründe.
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich über die vorläufige personelle Maßnahme zu unterrichten (§ 100 Abs. 2 BetrVG).
- Wenn der Betriebsrat der Meinung ist, dass die Gründe keine vorläufige Maßnahme rechtfertigen, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen (Beschluss erforderlich!).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

587

Vorläufige personelle Maßnahme

- Wenn Uneinigkeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die Frage besteht, ob die Gründe eine vorläufige personelle Maßnahme rechtfertigen, muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, dass die Maßnahme erforderlich war.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

588

Vorläufige personelle Maßnahme

- Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht aufrecht erhalten.
- Entscheidet das Arbeitsgericht, dass die Gründe die vorläufige Maßnahme nicht rechtfertigen oder ersetzt es die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht, muss der Arbeitgeber die Maßnahme spätestens zwei Wochen nach dem Gerichtsbeschluss zurücknehmen.

589 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

589

Zwangsgeld (§ 101 BetrVG)

- Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme durch, obwohl der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat und das Arbeitsgericht die Verweigerung nicht ersetzt hat, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber mit einem Zwangsgeld zur Aufhebung der Maßnahme zu zwingen.

590 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

590

Informationsansprüche des Betriebsrats

- Der Betriebsrat ist über vorgesehene Einstellungen umfassend zu unterrichten.
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat alle Informationen zu geben, die für eine Beurteilung des Betriebsrats hinsichtlich § 99 von Bedeutung sind.
- Das beinhaltet bei Leiharbeitnehmern auch ein Einblicksrecht in den Entleihvertrag.

591 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

591

Informationsansprüche bei Einstellungen

- Der Betriebsrat hat Anspruch auf folgende Informationen:
  - Name, genaue Personalien,
  - Zeitpunkt der Einstellung,
  - Tätigkeit,
  - tarifliche Eingruppierung,
  - fachliche und persönliche Eignung,
  - Schwerbehindertenstatus,
  - alle weiteren Informationen, die für eine Beurteilung des Betriebsrats hinsichtlich § 99 Abs. 2 BetrVG erforderlich sind und dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

592

Einschränkung

- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat nur die Informationen geben, die ihm selbst bekannt sind.
- Insbesondere nähere Angaben zur Person liegen dem Arbeitgeber z. B. bei Leiharbeitnehmern regelmäßig nicht vor.
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diese Informationen vom Verleihbetrieb zu beschaffen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

593

Informationsansprüche des Wirtschaftsausschusses

- Der Wirtschaftsausschuss hat weiter gehende Informationsansprüche als der Betriebsrat.
- Er sollte versuchen, z. B. Einblick in Rahmenvereinbarungen mit dem Entleihbetrieb zu erhalten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

594

Informationsansprüche des Wirtschaftsausschusses

- Insbesondere sind wirtschaftliche Fragen interessant, z. B.
  - die Kosten für Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den kalkulierten Kosten für eigene Arbeitnehmer;
  - Verrechnungssätze, mit denen Gemeinkosten auf die Arbeitskosten umgelegt werden:
    - werden z. B. die Kosten des Betriebsrats, der Sozialräume, der Kantine etc. auch auf die Kosten für Leiharbeitnehmer umgelegt? Schließlich kommen diese Einrichtungen auch den Leiharbeitnehmern zugute.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

595

Mitwirkung des Betriebsrats bei Outsourcing-Maßnahmen

Formen des Outsourcing

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

596

Outsourcing

- Unter Outsourcing (Kürzel für „Outside Resource Using“) wird die Abgabe von Aufgaben und/oder Strukturen an andere Stellen verstanden.
- Diese anderen Stellen sind meistens, aber nicht immer andere Unternehmen.
- Sie können innerhalb oder außerhalb des Konzerns angesiedelt sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

597

Gängige Ausprägungen des Outsourcing

- Es gibt beim Outsourcing unterschiedliche Varianten.
- Die Unterschiede sind insbesondere hinsichtlich ihrer rechtlichen Konsequenzen von Bedeutung.

598

598

Gängige Ausprägungen des Outsourcing

- Wichtig sind dabei jeweils die Fragen, ob es sich um
  - eine Betriebsänderung,
  - einen Betriebsübergang und/oder
  - eine Umwandlung

  handelt, weil daraus ggf. unterschiedliche Konsequenzen für die Arbeitnehmer und den Betriebsrat entstehen können.

599

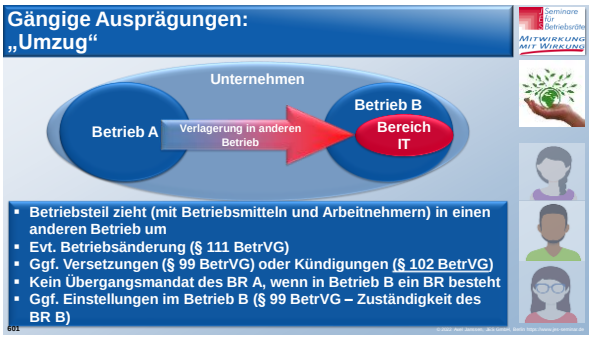
599

Gängige Ausprägungen: „Auszug“

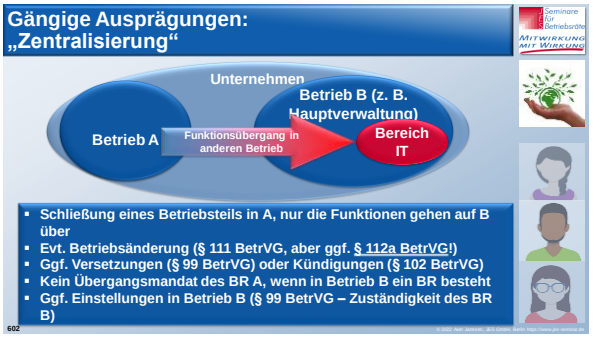
- Betriebsteil wird abgespalten und zieht mit Betriebsmitteln und Arbeitnehmern in einen neuen Betrieb um
- Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)
- Ggf. Versetzungen (§ 99 BetrVG)
- Übergangsmandat des BR (§ 21a BetrVG)

600

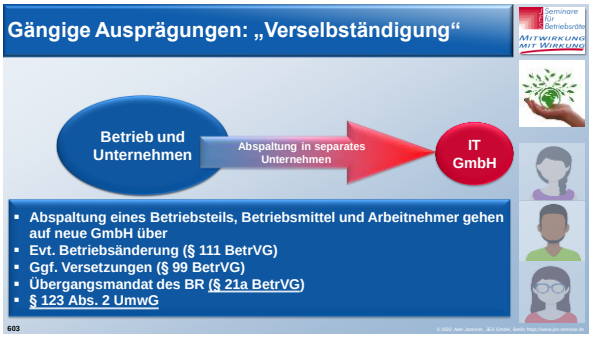
600


Gängige Ausprägungen:
„Umzug“
Unternehmen
Betrieb A
Verlagerung in anderen Betrieb
Betrieb B
Bereich IT
Betriebsteil zieht (mit Betriebsmitteln und Arbeitnehmern) in einen anderen Betrieb um
Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)
Ggf. Versetzungen (§ 99 BetrVG) oder Kündigungen (§ 102 BetrVG)
Kein Übergangsmandat des BR A, wenn in Betrieb B ein BR besteht
Ggf. Einstellungen im Betrieb B (§ 99 BetrVG – Zuständigkeit des BR B)
601

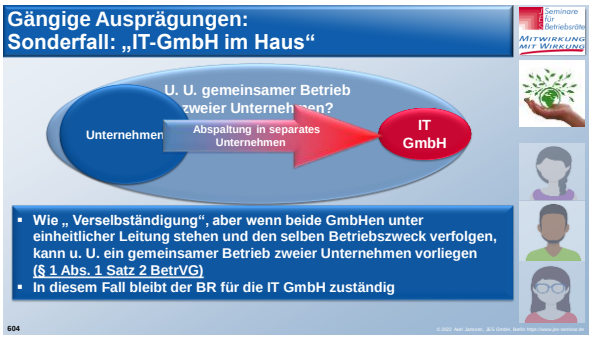
601


Gängige Ausprägungen:
„Zentralisierung“
Unternehmen
Betrieb A
Funktionsübergang in anderen Betrieb
Betrieb B (z. B. Hauptverwaltung)
Bereich IT
Schließung eines Betriebsteils in A, nur die Funktionen gehen auf B über
Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG, aber ggf. § 112a BetrVG!)
Ggf. Versetzungen (§ 99 BetrVG) oder Kündigungen (§ 102 BetrVG)
Kein Übergangsmandat des BR A, wenn in Betrieb B ein BR besteht
Ggf. Einstellungen in Betrieb B (§ 99 BetrVG – Zuständigkeit des BR B)
602

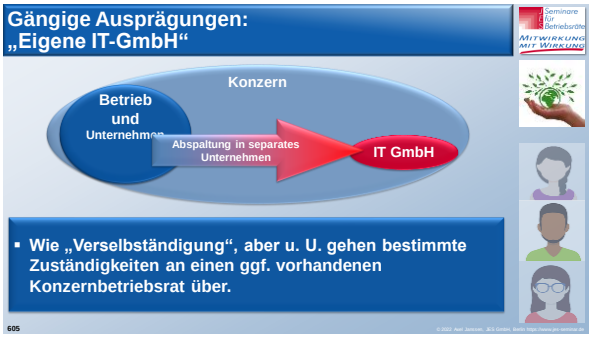
602


Gängige Ausprägungen: „Verselbständigung“
Betrieb und Unternehmen
Abspaltung in separates Unternehmen
IT GmbH
Abspaltung eines Betriebsteils, Betriebsmittel und Arbeitnehmer gehen auf neue GmbH über
Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)
Ggf. Versetzungen (§ 99 BetrVG)
Übergangsmandat des BR (§ 21a BetrVG)
§ 123 Abs. 2 UmwG
603

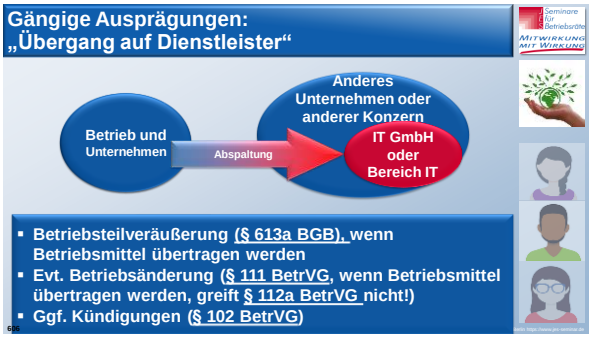
603


Gängige Ausprägungen:
Sonderfall: „IT-GmbH im Haus“
U. U. gemeinsamer Betrieb zweier Unternehmen?
Unternehmen
Abspaltung in separates Unternehmen
IT GmbH
Wie „ Verselbständigung“, aber wenn beide GmbHen unter einheitlicher Leitung stehen und den selben Betriebszweck verfolgen, kann u. U. ein gemeinsamer Betrieb zweier Unternehmen vorliegen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)
In diesem Fall bleibt der BR für die IT GmbH zuständig
604

604

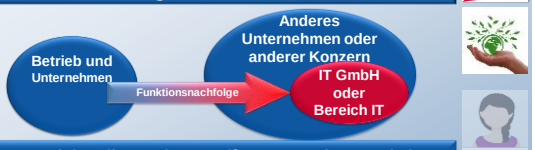

Gängige Ausprägungen:
„Eigene IT-GmbH“
Konzern
Betrieb und Unternehmen
Abspaltung in separates Unternehmen
IT GmbH
Wie „Verselbständigung“, aber u. U. gehen bestimmte Zuständigkeiten an einen ggf. vorhandenen Konzernbetriebsrat über.
605

605


Gängige Ausprägungen:
„Übergang auf Dienstleister“
Anderes Unternehmen oder anderer Konzern
Betrieb und Unternehmen
Abspaltung
IT GmbH oder Bereich IT
Betriebsteilveräußerung (§ 613a BGB), wenn Betriebsmittel übertragen werden
Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG, wenn Betriebsmittel übertragen werden, greift § 112a BetrVG nicht!)
Ggf. Kündigungen (§ 102 BetrVG)
606

606

Gängige Ausprägungen: „Einkauf der Leistung“



- Keine Betriebsteilveräußerung (§ 613a BGB), wenn keine Betriebsmittel übertragen werden, sondern nur die Funktion übertragen wird
- Evt. Betriebsänderung (§ 111 BetrVG, aber: § 112a BetrVG!)
- Ggf. Kündigungen (§ 102 BetrVG)

607

607

Kann der Betriebsrat Outsourcing verhindern?

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

608

608

Kann der Betriebsrat Outsourcing verhindern?

- Dabei kann er versuchen,
  - Härten für die Arbeitnehmer weitgehend zu vermeiden oder abzufedern,
  - Alternativen zu Umstrukturierungen zu entwickeln oder
  - die Umstrukturierungen so teuer werden zu lassen, dass sie für den Arbeitgeber unattraktiv werden.

609

609

Kann der Betriebsrat Outsourcing verhindern?

- Ein Instrument, mit dem der Betriebsrat versuchen kann, Nachteile für die Arbeitnehmer zu beschränken, ist § 92a BetrVG.
- Allerdings bietet § 92a BetrVG keine zwingende Handhabe, um Umstrukturierungen und das Outsourcing von Funktionen und Betriebsteilen zu verhindern.

610 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

610

611

611

612

612

Mitwirkung und Mitbestimmung bei der betrieblichen Altersversorgung

Gesetzliche Vorschriften, Möglichkeiten und Grenzen der Mitwirkung

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

613

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Angesichts der demographischen Entwicklung und der Situation der öffentlichen Rentenversicherungssysteme gewinnt eine betriebliche Altersversorgung immer mehr an Bedeutung.
- Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber dazu sind im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung („Betriebsrentengesetz“ – BetrAVG) bestimmt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

614

BetrAVG

- Wesentliche Vorschriften des BetrAVG sind u. a.:
  - ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG);
  - die Unverfallbarkeit der Ansprüche (§ 1b BetrAVG);
  - die möglichen Arten der Ausgestaltung (Leistungszusage, Beitragszusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) (§ 1 Abs. 2 BetrAVG);

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

615

BetrAVG

- Wesentliche Vorschriften des BetrAVG sind u. a.:
  - Höhe der unverfallbaren Anwartschaften (§§ 2 und 2a BetrAVG);
  - Abfindungen von Anwartschaften z. B. bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 BetrAVG);
  - Übertragung von Anwartschaften z. B. beim Wechsel des Arbeitsplatzes (§ 4 BetrAVG);

616 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

616

BetrAVG

- Wesentliche Vorschriften des BetrAVG sind u. a.:
  - Auszehrungsverbot (§ 5 BetrAVG);
  - Altersgrenzen und vorzeitige Leistung (§ 6 BetrAVG);
  - Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor Verlust z. B. durch Insolvenz (§ 7 BetrAVG);
  - Regelungen in Tarifverträgen (§ 19 BetrAVG).

617 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

617

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Da die gesetzlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung abschließender Natur sind, besteht in diesen Fragen kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
- Der Betriebsrat hat z. B. keine Möglichkeit, im Wege der zwingenden Mitbestimmung durchzusetzen, dass überhaupt eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung geschaffen wird.

618 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

618

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist der Arbeitgeber ohnehin gesetzlich verpflichtet, sobald Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen (§ 1a BetrAVG).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

619

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Der Betriebsrat hat auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, welche Art von Altersversorgung der Arbeitgeber einrichtet (Leistungszusage, Beitragszusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds – sog. „Durchführungsweg“).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

620

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Der Betriebsrat hat auch kein zwingendes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Frage, wer in den Genuss der betrieblichen Altersversorgung kommt – der Arbeitgeber ist neben seiner Verpflichtung aus § 1a BetrAVG zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

621

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Schließlich kann der Betriebsrat kein zwingendes Mitbestimmungsrecht in der Frage, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber eigene Mittel zur Aufstockung der betrieblichen Altersversorgung bereitstellt, geltend machen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

622

Mitbestimmung bei der Altersversorgung

- Der Betriebsrat kann nur versuchen, im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Regelungen zu diesen Fragen herbeizuführen.
- Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsteht aber entweder aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

623

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)

- Wenn der Arbeitgeber selbst Träger einer Einrichtung zu einer BAV ist, also z. B. eine Unterstützungskasse, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond einrichtet, greift das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.
- Da eine solche Einrichtung eine Sozialeinrichtung des Arbeitgebers ist, hat der Betriebsrat über deren Form, Ausgestaltung und Verwaltung mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

624

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

- Wird die BAV bei einer mittelbaren Zusage durch einen externen Träger abgewickelt, entsteht ein Mitbestimmungsrecht durch § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

625

625

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

- Die Leistungen einer BAV haben Entgeltcharakter und lt. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie Entlohnungsmethoden Gegenstand zwingender Mitbestimmung.

626

626

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

- Im Falle einer Direktzusage greift ebenfalls das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, denn auch hier gilt das Argument, dass die Versorgungsleistungen ein verdientes Entgelt sind, über dessen Grundsätze wie im eben dargelegt der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

627

627

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. Nr. 8 oder 10 BetrVG)

- Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung können z. B. sein:
  - die Art der abzudeckenden Risiken (Alter, Tod, Berufsunfähigkeit);
  - die Verteilung der Leistungen auf die einzelnen Begünstigten innerhalb des Dotierungsrahmens;
  - ggf. Regelungen darüber, welche Hinterbliebenen im Todesfall welche Leistungen empfangen;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

628

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. Nr. 8 oder 10 BetrVG)

- Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung können z. B. sein:
  - ggf. Regelungen über die Versorgungsleistung im Falle einer Berufsunfähigkeit;
  - Regelungen über Abschläge bei einer vorzeitigen Altersleistung;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

629

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. Nr. 8 oder 10 BetrVG)

- Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung können z. B. sein:
  - Art der Auszahlung: als Kapitalleistung oder Rente;
  - Auszahlungsmodalitäten wie Zahlungszeitpunkte etc.;
  - Voraussetzungen wie Wartezeiten etc. sowie
  - Nebenpflichten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

630

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. Nr. 8 oder 10 BetrVG)

- Nicht erzwingbar, aber einen Versuch wert ist, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass er die Beiträge, die die Arbeitnehmer durch eine Entgeltumwandlung erbringen, aufstockt.

631 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

631

Mitbestimmung bei der Altersversorgung (§ 87 Abs. Nr. 8 oder 10 BetrVG)

- Der Betriebsrat muss natürlich in jedem Fall die Grenzen des Tarifvorbehalts beachten (§ 77 Abs. 3 BetrVG).
- Bestehen gültige tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, darf der Betriebsrat keine konkurrierende Betriebsvereinbarung abschließen.

632 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

632

Interessen des Arbeitgebers

- Viele Arbeitgeber bemühen sich gerade in jüngerer Zeit verstärkt, betriebliche Zusagen für neu eingetretene Arbeitnehmer abzuschaffen oder eine betriebliche Regelung z. B. in eine Direktversicherung auszulagern.

633 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

633

Interessen des Arbeitgebers

- Gegen die Schlechterstellung neu eingetretener Arbeitnehmer hat der Betriebsrat leider keine zwingende Handhabe.
- Eine Schlechterstellung ist zwar ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, der ist aber zulässig, weil es dafür einen sachlichen Grund gibt.
- Es muss dem Arbeitgeber möglich sein, sich von freiwilligen Regelungen bei neuen Arbeitsverhältnissen zu befreien.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

634

Interessen des Arbeitgebers

- Der Wunsch, betriebliche Lösungen der Altersversorgung auszulagern, hat betriebswirtschaftliche Gründe.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Pensionszusagen Rückstellungen zu bilden.
- Eine Rückstellung ist in der Bilanz auf der Passivseite auszuweisen.
- Eine Rückstellung ist Fremdkapital.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

635

Interessen des Arbeitgebers

- Dadurch wird die Eigenkapitalquote in der Bilanz gemindert, und das wirkt sich negativ auf die Bewertung des Unternehmens aus.
- Das hat zur Folge, dass Finanzierungskosten höher sind, weil das Rating (die Bewertung durch Kreditinstitute) um so niedriger ist, je kleiner der Eigenkapitalanteil ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

636

Interessen des Arbeitgebers

- Außerdem wecken hohe Rückstellungen Begehrlichkeiten bei potentiellen feindlichen Übernehmern („Heuschrecken“), weil sie die so verborgenen „Schätze“ zu heben wissen.
- Durch die Auslagerung der Altersversorgung an externe Träger kann sich der Arbeitgeber also gegen solche feindlichen Übernahmen schützen, was ja in den meisten Fällen durchaus auch im Interesse der Arbeitnehmer ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, BinEN https://www.jes-seminar.de