

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 3/2022

INITIATIVE ERGREIFEN

Betriebsräte gehen nicht mit Scheuklappen, sondern mit wachen Augen und feinen Antennen durch die betriebliche Unternehmenswirklichkeit.

Oft sehen sie schon mögliche Veränderungen auf sich, Standort, Betrieb, Unternehmen und die Arbeitnehmer:innen zukommen noch bevor der Arbeitgeber eine konkrete unternehmerische Entscheidung und entsprechende Konzepte zur Anpassung von Beschäftigung, Prozessen und Strukturen an sich verändernde Bedingungen und Verhältnisse ankündigt.

Fürchten sie mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung gibt ihnen § 92a BetrVG ein Initiativrecht eigenständig Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen.

PROAKTIVE BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG NACH § 92A BETRVG*

Digitalisierung und die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft machen die Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen zu einer zentralen Herausforderung von Gewerkschaften und Betriebsräten. Beschäftigungssicherung sollte daher einen Schwerpunkt der Betriebsratstätigkeit darstellen. Damit dies gelingen kann hat der Gesetzgeber mit § 92a dem BR ein Mittel an die Hand gegeben werden, um die Initiative für eine Beschäftigungssicherung ergreifen zu können. Die Vorschrift bestimmt, was Gegenstand eines Vorschlags zur Beschäftigungssicherung sein kann und regelt die Beratungspflicht des AG.

Leider kann in der Praxis festgestellt werden, dass von diesem Werkzeug nicht immer, bzw. nicht ausreichend konsequent durch Betriebsräte Gebrauch gemacht wird. Gerade aber im Zuge betrieblicher Umstrukturierungsprozesse kann § 92a aber ein Instrument sein, die betriebsinterne Diskussion über arbeitgeberseitige Konzepte und Planungen transparent zu führen und gegebenenfalls mit sachverständiger Unterstützung (z.B. nach § 80 Abs. 3 oder § 111 S.2 BetrVG) eigene Konzepte zur Beschäftigungssicherung zu entwickeln und zu transportieren, um so insbesondere die Position des BR in Verhandlungen, z.B. auch über einen anstehenden Interessenausgleich zu stärken.

DER BETRIEBSRAT KANN SEINE VORSCHLÄGE JEDERZEIT UNTERBREITEN

Der BR kann Vorschläge jederzeit unterbreiten. Die Vorschläge sind formlos möglich, es ist jedoch dringend anzuraten, die Vorschläge beispielsweise in Form von Ideenblättern oder Konzeptvorschlägen dem Arbeitgeber zur gemeinsamen Diskussion zu unterbreiten.

*Der Text ist – neben den Erfahrungen aus unserer Beratungspraxis – teilweise angelehnt an die Ausführungen zu § 92a BetrVG in: BetrVG für den Betriebsrat – Auf den Punkt, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Stand: 2023, Herausgeber: Michael Bachner

In welche Richtung diese Vorschläge gehen können ist sehr vielseitig. Die Aufzählung möglicher Anwendungsfälle in § 92a Abs.1 S. 2 ist nur exemplarisch und nicht abschließend.

Zu denken wäre über die in § 92a genannten Beispiele hinaus insbesondere auch an:

- Maßnahmen zur Verhinderung von Outsourcing, Verlagerungen von Produkten und Dienstleistungen (z.B. an sog. Shared Service Center)
- Vorschläge zum Umgang mit neuen Arbeitsformen, Digitalisierungskonzepten und Künstlicher Intelligenz
- Vorschläge zur Umgestaltung der Produktpalette oder zur Erweiterung des Angebots von Dienstleistungen
- Vorschläge für Verfahrens- und Prozessinnovationen und -optimierungen
- Verfahren zur Personalentwicklung und zur Mitarbeiterqualifizierung
- Vorschläge zum Investitions- und Produktionsprogramm
- und vieles mehr

Damit der BR sein Beteiligungsrecht auch ordnungsgemäß ausüben kann, hat der AG, so das Bundesarbeitsgericht (BAG), dem BR alle erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der BR muss vom Arbeitgeber alle Informationen erhalten um ihn in die Lage zu versetzen, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu machen. § 92a eignet sich als „Werkzeug“ also in besonderem Maße, möglichst umfangreiche Informationen vom AG einzufordern. Die Grenzen des Informationsanspruchs liegen erst dort, wo ein Beteiligungsrecht des BR offensichtlich nicht in Betracht kommt. Der BR muss allerdings, so auch wieder das BAG, konkret darlegen, warum die Unterlagen erforderlich sind damit er sein Vorschlagsrecht ausüben kann. Dies sollte aber in der Realität nicht allzu schwerfallen. In der Praxis ist zudem festzustellen, dass Arbeitgeber sich Vorschlägen eher offen zeigen, wenn sie auch für sie einen (wirtschaftlichen) Mehrwert darstellen können. Hier bietet es sich geradezu an, sich durch externen Sachverständigen unterstützen zu lassen, um Konzepte und Ideen auch betriebswirtschaftlich durchgerechnet und plausibel vorlegen zu können.

DER ARBEITGEBER MUSS SICH MIT DEN VORSCHLÄGEN DES BR ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG INHALTLICH AUSEINANDERSETZEN.

Der Betriebsrat hat insoweit einen Beratungsanspruch den der Arbeitgeber erfüllen muss. Weiter hat der BR Anspruch darauf, dass auf Arbeitgeberseite die Beratungen durch sachkundige Verhandlungspartner geführt werden. Nur so kann eine qualifizierte Beratung der Betriebsparteien stattfinden. Lehnt der Arbeitgeber die ihm vom BR unterbreiteten Vorschläge ab, muss er dies begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern muss er diese Begründung schriftlich liefern.

Ziel sollte es sein, diese Vorschläge mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und in eine Betriebsvereinbarung zu überführen. Solche Vereinbarungen werden häufig unter der Überschrift „Standortsicherung oder Beschäftigungssicherungsvereinbarung“ oder „Zukunftsvereinbarung oder -vertrag“ abgeschlossen. Unter gewissen rechtlichen Voraussetzungen ist auch ein unter Beteiligung der Gewerkschaft verhandelter Tarifvertrag möglich.

Solche Verhandlungen bedürfen allerdings einer guten Vorbereitung auf Seiten des Betriebsrats. Im Gremium sollte daher darüber nachgedacht werden, einen solchen Prozess strukturiert und gut organisiert als Projekt aufzusetzen. In Kombination mit der Zielsetzung, auch für die Arbeitgeberseite ein attraktives Angebot machen zu können, sog. „Win-Win-Situation“, erhöht sich die Erfolgswahrscheinlichkeit.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.