

# Was ist eine Betriebs- änderung und welche Rechte hat der Betriebsrat?

GUT BERATEN IST HALB VERHANDELT



# Betriebsänderung nach §111 Satz 1 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.

# Was sind „wesentliche Nachteile“?

Als wesentliche Nachteile versteht der Gesetzgeber negative Folgen für die Belegschaft welche wirtschaftlicher oder auch anderer Natur sein können.

## Wirtschaftliche Nachteile

- Arbeitsplatzverlust oder Versetzung
- Einkommensminderung, Arbeitsplatzreduzierung
- Verlust von Sozialleistungen, z.B. Betriebsrente
- Umzugskosten
- Doppelte Haushaltsführung,
- Heimfahrten, Fahrtkosten
- Bewerbungskosten

## Andere Nachteile

- Qualifikationsverlust
- härtere Qualifikations- und Arbeitsanforderung
- Leistungsverdichtung
- Belastung durch Umgebungseinflüsse
- Verlust sozialer Beziehungen
- Betriebsklima
- andere Arbeitszeiten
- längere Wegezeit

**Er reicht aus, dass Nachteile auftreten „können“ - keine Nachweispflicht des Betriebsrats!**

# Was sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft ?

## # Quantitativ abgrenzbar



- ▶ Anhaltspunkt und Richtschnur bietet **§ 17 KSchG** (anzeigepflichtige Massenentlassung)
- ▶ Mitbestimmungsrechte gelten auch, wenn diese Zahlen erst durch mehrere „Entlassungswellen“ über längeren Zeitraum erreicht werden
- ▶ **Maßgeblich** ist daher die **durchschnittliche Belegschaftsstärke** und nicht die Belegschaftsstärke zum Zeitpunkt der Unterrichtung
- ▶ Bei Verteilung „über mehrere Monate“ - **Salami-Taktik** - kann eine Betriebsänderung angenommen werden, wenn dahinter eine zusammenhängende, geplante, unternehmerische Maßnahme steht
- ▶ Eigenkündigen, Aufhebungsverträge, Änderungskündigungen, Versetzungen und vorzeitiger Ruhestand werden bei der Ermittlung miterfasst

# Was sind „wesentliche Betriebsteile“?

- ▶ Man spricht von wesentlichen Betriebsteilen wenn es sich um eine **betriebswirtschaftlich oder technisch abgrenzbare organisatorische Einheit innerhalb eines Betriebs** handelt.
  - ▶ Betriebsteil hat eine besondere wesentliche wirtschaftliche oder funktionelle Bedeutung („Schlüselfunktion“, z.B. wesentliches Arbeitsvolumen bzw. der Umsatz des Betriebes, etc.)
  
- ▶ Um einen wesentlichen Betriebsteil handelt es sich zudem jedenfalls dann, wenn in dem betroffenen Bereich ein erheblicher Teil der AN des Betriebs beschäftigt ist. Hier ist wieder auf die Schwellenwerte des § 17 KSchG zu verweisen.

# Betriebsänderung nach §111 BetrVG

*Das Gesetz nennt 5 Regelbeispiele (nicht abschließend)*

- 1 Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
- 2 Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
- 3 Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
- 4 grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
- 5 Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

*Sind die Voraussetzungen eines Regelbeispiels nach § 111 Satz 3 erfüllt, wird das Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 1 gesetzlich fingiert, also gesetzlich festgestellt. Der Nachweis wesentlicher Nachteile für die Belegschaft oder aber für erhebliche Teile der Belegschaft, wie dies grundsätzlich § 111 Satz 1 erfordert, ist dann nicht notwendig.*



# Welche Rechte hat nun der Betriebsrat?

## 1. Hinzuziehung eines externen Sachverständigen:



- ▶ Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern ohne vorherige Abstimmung mit dem Arbeitgeber zur Unterstützung einen **Berater** hinzuziehen.
- ▶ Auch in kleineren Unternehmen und Betrieben kann der Betriebsrat die Hilfe eines **Sachverständigen** hinzuziehen, es greift § 80 Abs. 3 BetrVG. **Voraussetzungen:** Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen und Feststellung, dass dieser zur Durchführung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, Arbeitgeber über diesen Beschluss in Kenntnis setzen (-> Kostenübernahme klären). Bei Ablehnung kann die Einsetzung des Sachverständigen über das Arbeitsgericht herbeigeführt werden.

## 2. Mitbestimmungsrechte:

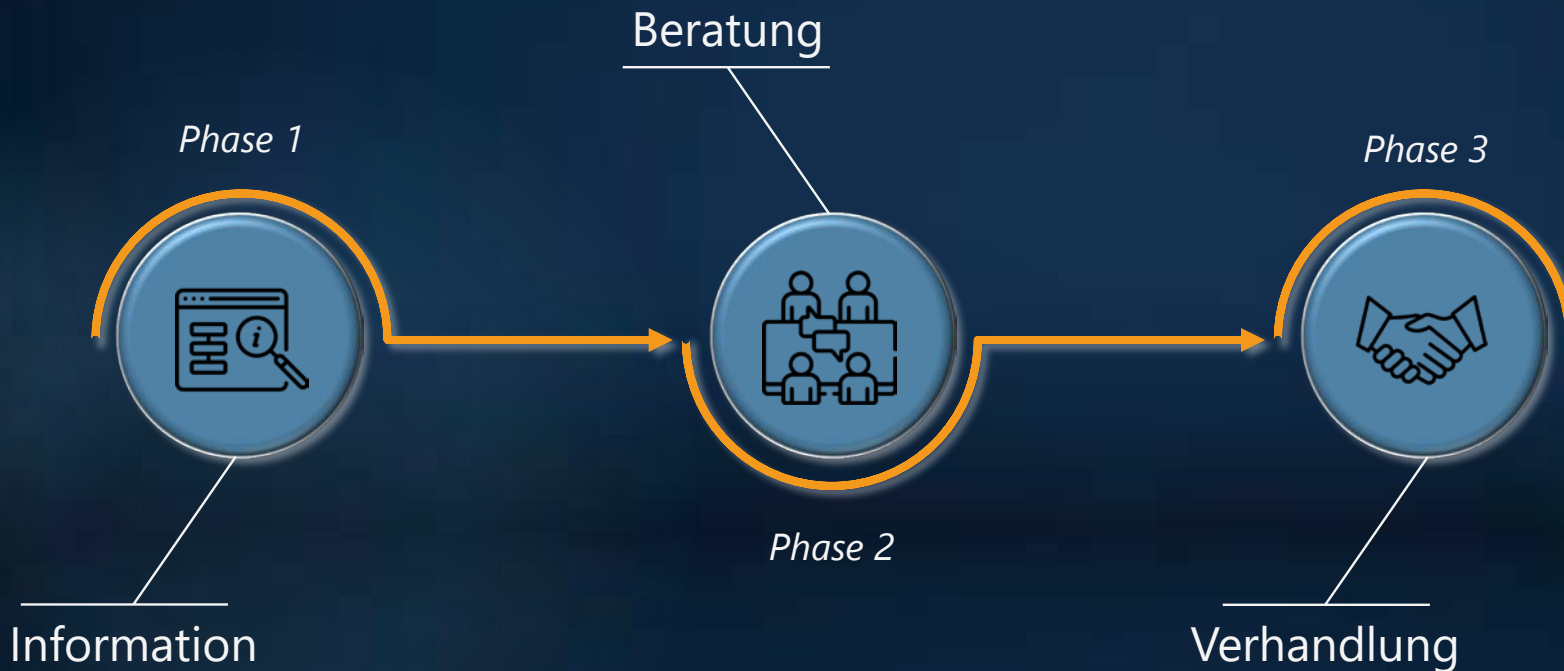


- ▶ Der **Betriebsrat** hat das **Recht** - der **Arbeitgeber** die **Pflicht** - sowohl über die geplante Betriebsänderung hinsichtlich „**Wann**“ und „**Ob**“, als auch über das „**Wie**“ der Umsetzung der Maßnahme zu diskutieren und darüber zu beraten. Hierzu muss der Arbeitgeber alle erforderlichen Informationen vorlegen. Existiert ein WA ist dieser zu unterrichten.



- ▶ Im Rahmen der durchzuführenden Verhandlungen haben Arbeitgeber und Betriebsrat zum einen darüber zu entscheiden, ob und wie die Betriebsänderung durchgeführt wird (**Interessenausgleich**). Zum anderen muss vereinbart werden, wie die wirtschaftlichen Nachteile, die aufgrund der Betriebsänderung den betroffenen Mitarbeitern entstehen, ausgeglichen werden (**Sozialplan**).

# Wir bringen Sie mit unserer Beratung und Expertise für eine erfolgreiche Verhandlung **auf Augenhöhe**



**Betriebsrat**    **Arbeitgeber**





# Ihre **Ansprechpartner** für die Experten an Ihrer Seite



**Jörg Kischewski**

Dipl.-Kfm. / Dipl.-Betr.w. (FH)

**Standort Köln**

Mobil: +49 174 324 54 45

E-Mail:

[joerg.kischewski@info-institut.de](mailto:joerg.kischewski@info-institut.de)



**Michael Hoffmann LL.B.**

Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator

**Standort Saarbrücken**

Mobil: +49 152 087 621 98

E-Mail:

[michael.hoffmann@info-institut.de](mailto:michael.hoffmann@info-institut.de)