

# Erfolgreiche Kommunikation mit dem Betriebsrat



**ARBEITGEBERFORUM BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT**

**PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND  
LV RHEINLAND-PFALZ/SAARLAND**

**MAINZ, 22.11.2019**

**DR. KLAUS RUDOLF  
RECHTSANWALT  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT**

# Seminarinhalt

2

- A. Kardinalfehler bei der Zusammenarbeit**
- B. Grundlagen der Betriebsverfassung**
- C. Praxisbeispiel: Umsetzung einer personellen Maßnahme**
- D. Praxisbeispiel: Einführung einer cloudbasierten Software**

# A. Kardinalfehler bei der Zusammenarbeit

3

# Grundlage der Zusammenarbeit zwischen ArbG und BR

4

- **Vertrauensvolle Zusammenarbeit, §§ 2 Abs. 1 , 74**
  - § 2 Abs. 1 : „ArbG und BR arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirkung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“
  - § 74: „Grundsätze für die Zusammenarbeit“

# Grundsätze für die Zusammenarbeit - § 74

5

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

# Ausgangspunkte einer Eskalation

6

- **Missachtung des Betriebsrates („Ignorieren“)**
- **Permanentes „Dealen“ zwischen ArbG und BR ohne Rücksicht auf das BetrVG**
- **Bevorzugung von BR-Mitgliedern (oder Benachteiligung)**
- **Persönliche Betroffenheit**

# B. Grundlagen der Betriebsverfassung

7

# 1. Sinn und Zweck der betrieblichen Mitbestimmung

8

- **Demokratisierung der Arbeitswelt**
  - Stärkung des sozialen Friedens
  - Erhöhung der „Arbeitswilligkeit“



**institutionalisierte Teilhabe der Arbeitnehmer in der Arbeitswelt**

- **BR ist demokratische Vertretung der Belegschaft**

# Organisation der Betriebsratsarbeit

# 1. Ansprechpartner auf ArbN-Seite

10

- **Betrieb**
  - Betriebsrat -> grundsätzliche Zuständigkeit
  - Betriebsversammlung
- **Unternehmen**
  - Gesamtbetriebsrat
  - Wirtschaftsausschuss
- **Konzern**
  - Konzernbetriebsrat
- **Grenzüberschreitende ArbG-Struktur**
  - Europäischer Betriebsrat

## 2. Die Betriebsversammlung (1)

11

- „Basisdemokratisches Element“
  - ➔ aber grundsätzlich nur Informationsfunktion
- **Einberufung**
  - vom BR [nicht: Belegschaftsversammlung = vom ArbG]
  - Gesamt- oder Teilbetriebsversammlung
  - während der Arbeitszeit
  - ordentliche Betriebsversammlungen ¼-jährlich, § 43 Abs. 1
  - außerordentliche Betriebsversammlungen möglich

## 2. Die Betriebsversammlung (2)

12

- **Inhalt**

- Festlegung der Tagungsordnung & Leitung durch BR
- ArbG ist zur ordentlichen BV unter Mitteilung der Tagungsordnung **einzuladen**, § 43 Abs. 2 S. 1
- ArbG hat kein Antragsrecht
- ArbG oder sein (interner) Vertreter hat **Rederecht** auf ordentlicher BV, § 43 Abs. 2 S. 2
- ArbG oder sein (interner) Vertreter muss jährlich Bericht über Personal- und Sozialwesen geben

- **Vergütung**

- ordentliche: Versammlungszeit inkl. zusätzlicher Wegezeit
- keine Teilnahmepflicht

## 4. Organisation der BR-Arbeit

13

- BR hat aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und Stellvertreter zu wählen, § 26
- Vorsitzender ist „Sprachrohr & Briefkasten des BR“, § 26 Abs. 2
- Einberufung von Sitzungen durch Vorsitzenden, § 29
- Teilnahme an Sitzungen
  - nicht öffentlich
  - ArbG auf Einladung des BR oder bei BR-Sitzung, die auf sein Verlangen anberaumt wurde
- Autonome Organisation

# Rechtstellung der Betriebsratsmitglieder

# Ehrenamtliche Tätigkeit

15

- **BR-Arbeit ist privates Ehrenamt**
  - Unentgeltlich, § 37 Abs. 1
  - Anspruch auf Arbeitsbefreiung von der beruflichen Arbeit für BR-Tätigkeit, § 37 Abs. 2
    - ✦ Ehrenamt geht grundsätzlich jeder Arbeit vor!
    - ✦ Abmeldung und Wiederanmeldung bei Vorgesetzten
    - ✦ Arbeitsbefreiung muss der Durchführung der dem BR obliegenden Aufgaben dienen und erforderlich sein
  - zusätzliche Vergütung oder unzulässiger Vorteil sind verboten, §§ 78 S. 2 , 119 Abs. 1 Nr. 3
- **Repräsentatives Mandat**
  - Innere Unabhängigkeit

# Ausstattung der BR-Arbeit

16

- **Anspruch auf Schulungen, § 37 Abs. 6, 7**
- **Sachverständige**
  - primär innerbetriebliche Sachverständige/  
Informationsquellen
  - Hinzuziehung Externer
    - ✦ Vereinbarung mit ArbG
    - ✦ Erforderlichkeit

# Schutzbestimmungen

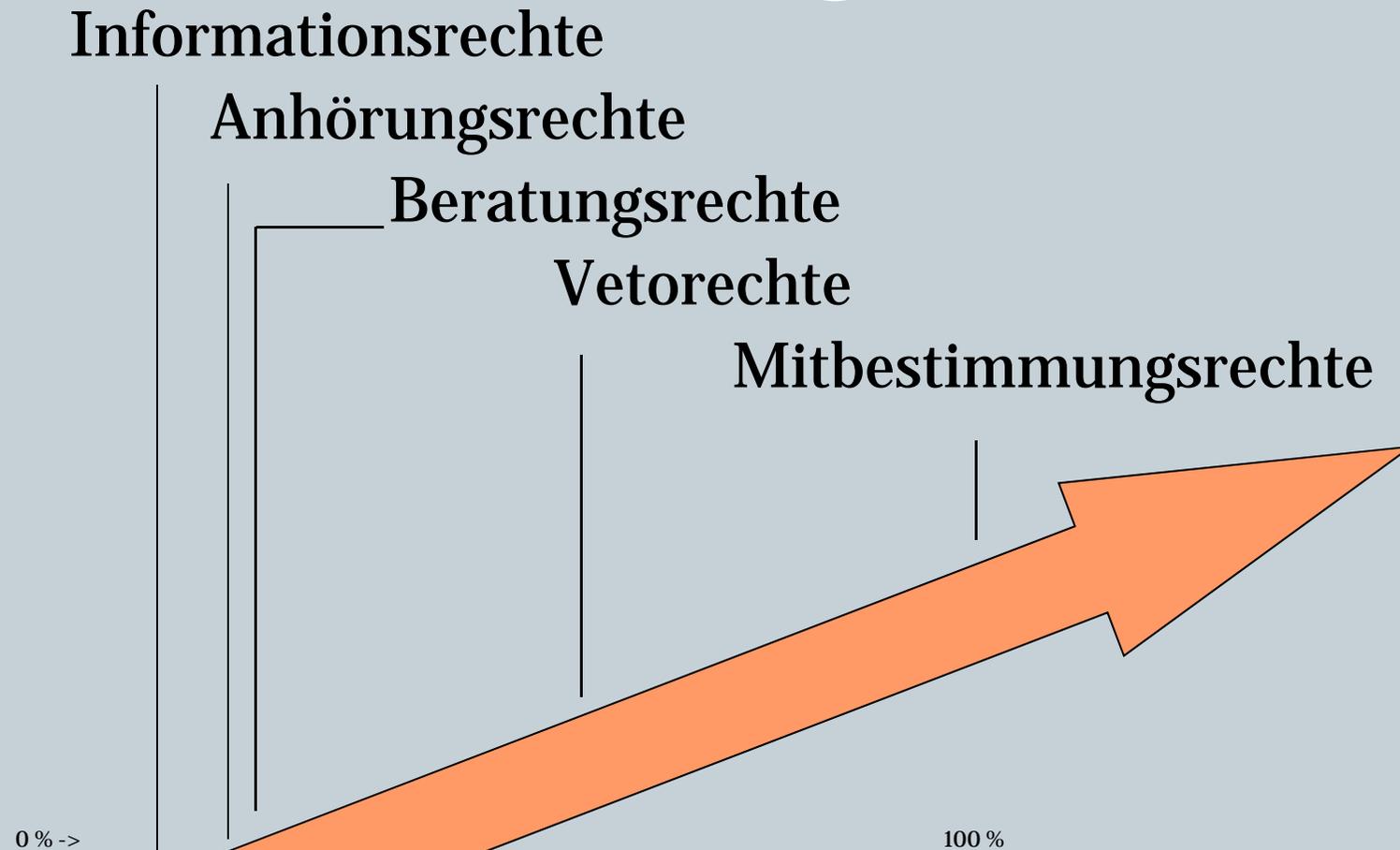
17

- Verbot der Störung oder Behinderung der Amtstätigkeit, § 78 S. 1
- Verbot der Begünstigung oder Benachteiligung, § 78 S. 2
- Kein Schutz bei befristeten Arbeitsverträgen
  - Aber: Übernahmepflicht von Azubis, § 78 a BetrVG
- Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach § 15 KSchG
- Zustimmungspflicht bei Kündigungen nach § 103
- Versetzungsschutz nach § 103 Abs. 3

# Beteiligungsrechte des Betriebsrates

# 1. Art der Beteiligungsrechte (1)

19



# 1. Art der Beteiligungsrechte (2)

## Informationsrechte

20

- Informations- oder Unterrichtsrecht als schwächste Beteiligungsform, z.B. §§ 85 Abs. 3, 89 Abs. 4,5, 90, 92, 108 Abs. 5, 111
- Sinn und Zweck: Sicherstellung einer notwendigen Beteiligung nach anderen Normen
- Anspruch des BR, die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu erhalten, § 80 Abs. 2

# 1. Art der Beteiligungsrechte (3)

## Anhörungsrechte

21

- ArbG hat die Meinung des BR zur Kenntnis zu nehmen, z.B. § 102 BetrVG
- ArbG darf nicht vorgefertigte Meinung haben

# 1. Art der Beteiligungsrechte (4)

## Beratungsrechte

22

- **ArbG hat den Verhandlungsgegenstand gemeinsamen mit den BR zu erörtern und die wechselseitigen Gründe abzuwägen, z.B. §§ 89, 90 S. 1, 111 S. 1**

# 1. Art der Beteiligungsrechte (5)

## Vetorechte

23

- **Veto- oder Widerspruchsrechte gem. § 99 Abs. 2 (anders: § 102 Abs.3)**
- **BR darf nur im gesetzlichen Rahmen widersprechen (= „negatives Konsensprinzip“)**
- **Widerspruch muss schriftlich erfolgen und begründet sein**
  
- **ArbG darf bei Veto Maßnahme grundsätzlich nicht durchführen!**

# 1. Art der Beteiligungsrechte (6)

## Mitbestimmungsrechte

24

- BR ist völlig gleichberechtigt mit ArbG, z.B. §§ 87, 112 (= „positives Konsensprinzip“)
- ArbG kann Votum des BR nicht gerichtlich ersetzen lassen
- Möglichkeit beider Betriebsparteien, Einigungsstelle anzurufen

## 2. Initiativrechte

25

- BR hat die Möglichkeit, selbst Vorschläge für Regelungen zu machen
- **Initiativrecht des BR**
  - echte Mitbestimmung, z.B. Einführung der Kurzarbeit
  - gesetzlich normiert, z.B. §§ 92 Abs. 2, 96
- Ggf. Anrufung der Einigungsstelle

## 3. Betriebliche Einigung (1)

26

= Absprache zwischen ArbG und BR

-> Willenserklärungen, die auslegungsfähig sind

Einigung kann als

- Regelungsabsprache,
- Betriebsvereinbarung oder
- Spruch der Einigungsstelle erfolgen

## 3. Betriebliche Einigung (2)

27

- **Regelungsabsprache**

- formlos
- Vereinbarung zwischen ArbG und BR
- schuldrechtliche Wirkung (bindet nur ArbG und BR)

- **Betriebsvereinbarung**

- Schriftform
- Vertrag zwischen ArbG und BR
- schuldrechtliche Wirkung
- **normative Wirkung** zugunsten und zu Lasten der ArbN  
aber: Günstigkeitsprinzip!
- ArbN-Verzicht nur mit Zustimmung des BR  
wirksam, § 77 Abs. 4 S. 2

### 3. Die Stellung in der Normpyramide

28

Europarecht

Grundgesetz

Gesetz

Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung

Arbeitsvertrag

# 3. Betriebliche Einigung (3)

## Betriebsvereinbarung

29

- **Geltungsbereich (Legitimationsgedanke)**
- **Inhalt:**
  - grundsätzlich Inhaltsfreiheit (nicht: § 112 Abs. 1 S. 2, Abs. 5)
  - Regelungssperre zugunsten Tarifverträge (Tarifvorrang), § 77 Abs. 3 (aber: Tariföffnungsklauseln)  
„durch TV geregelt oder üblicherweise geregelt werden“
  - Grenzen der Betriebsautonomie
    - höherrangiges Recht (aber: gesetzl. Öffnungsklauseln)
    - Grundsatz der Gleichbehandlung / Diskriminierungsverbote
    - reine Belastungen des ArbN
- **Auslegung wie Gesetze**
- **Geltungsdauer und Nachwirkung**

## 3. Betriebliche Einigung (4) Einigungsstelle

30

- **Konfliktlösung, wenn keine betriebliche Einigung möglich**
- **Zusammensetzung: ArbG- und ArbN-Bank, neutraler Vorsitzender (meist Richter)**
- **Entscheidung durch „Spruch“, der wie Betriebsvereinbarung wirkt**

## 4. Durchsetzung von Rechten (1)

31

- **Kein umfassendes Sanktionssystem**
- **Kein Schadensersatz möglich;**  
lediglich individualrechtlicher Nachteilsausgleich bei Betriebsänderung gem. § 113
- **Unterlassungsanspruch**  
Maßnahme durchzuführen, bevor ArbG Informationen dem BR gegeben hat
- **(negativer) Feststellungsantrag, über (Nicht-) Bestehen eines Mitbestimmungsrechts**
- **Einstweilige Verfügung**

## 4. Durchsetzung von Rechten (2)

32

- **BR gegen ArbG**
  - „betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung“
  - Leistungs- und Feststellungsanträge im Beschlussverfahren
  - Unterlassungsantrag nach § 23 Abs. 3 bei grober Verletzung eines Mitbestimmungsrechts
  - Allgemeiner Unterlassungsanspruch
  - Zwangsgeldverfahren nach § 101
  - Bußgeld nach § 121
  - Strafverfahren nach § 119

## 4. Durchsetzung von Rechten (3)

33

- **ArbG gegen BR**
  - Feststellungs- und Unterlassungsanspruch
  - Amtsenthebungsverfahren, § 23 Abs. 1
  - Amtspflichtverletzung des BR-Mitgliedes auch Arbeitsvertragsverletzung -> Abmahnung etc.
  - Zustimmungseretzungsverfahren nach §§ 99, 100
  - Geheimnisverrat als Straftat, § 120

# Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

# 1. Grundnorm des § 87 BetrVG

35

- **Sinn und Zweck:**
  - Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
  - Direktionsrecht des ArbG beschränken
- **grundsätzlich kollektive Regelung**
- **Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag, § 87 Einl.**
  - geht nach h.M. Regelungssperre des § 77 Abs. 3 vor!
  - Tarifnorm muss bestehen, Üblichkeit reicht nicht aus
- **gilt grundsätzlich auch in Eilfällen**
- **echte, paritätische Mitbestimmung**

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (1)

### Nr. 1 Ordnungsverhalten

36

- **Alles, was die allgemeine, äußere Ordnung betrifft (nicht: arbeitsvertragliche Hauptpflichten)**
  - Torkontrollen, Regelung über Betreten und Verlassen des Betriebes
  - Parkplatzregelungen, Dienstkleidung, etc.
  - Rauch- und Alkoholverbote
  - Disziplinarmaßnahmen, Betriebsbußen
- **Weisungsrecht: Arbeitsvertrag, ansonsten Grundsatz des § 106 GewO**
  - > ArbG legt Ort, Zeit und Lage der Arbeit fest

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (2)

### Nr. 2 und 3 Lage und Dauer der Arbeitszeit

37

#### Nr. 2

- **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit**
- **Verteilung der Arbeitszeit auf Wochentage  
aber nicht: Dauer der Arbeitszeit!**
- **Pausenregelungen**

#### Nr. 3

- **Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit  
(=Kurzarbeit und Mehrarbeit)**

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (9)

### Nr. 5 Urlaub

38

- **Aufstellung allg. Urlaubsgrundsätze**
  - Allg. Richtlinien, betreffend Verteilung des Urlaubs unter verschiedenen ArbN, Antragsverfahren, etc.
  - Betriebsferien
- **Aufstellung eines Urlaubsplans**
  - = Urlaubsliste; konkrete Verteilung des Urlaubs für alle ArbN
  - Urlaubsplan ist nicht verbindlich
- **Festsetzung des *individuellen* Urlaubs**
  - > über Einigungsstelle erzwingbar!

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (11)

### Nr. 6: technische Überwachung

39

- **Zentralnorm der Mitbestimmungsrechte!**
- **Nicht manuelle Kontrollen**
- **Einrichtungen, die Verhalten und/oder Leistung der ArbN überwachen soll oder kann**
  - Zeiterfassungsgeräte; Tür-/ Aufzugs-Codekarten
  - Videoüberwachung
  - Datenerfassungsgeräte (PC, Laptop)
  - (Mobil-) Telefon, Smartphone
  - Dienstwagen mit Navigationshilfe (GPS); Ortungseinrichtung
  - etc.

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (12)

### Nr. 7 Arbeitsschutz

40

- **Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz**
- **meist Rahmenvorschriften, z.B. ArbSchG, ArbStättV, UVV**
  - > Gefährdungsbeurteilungen, betriebliches Eingliederungsmanagement, § 84 Abs. 2 SGB IX
- **§ 89 Pflicht zur Umsetzung und Zusammenarbeit**
- **§ 90 Unterrichtungspflicht über Neuplanungen**
- **§ 91 Mitbestimmungsrecht bei nicht menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplätzen**

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (13) Nr. 8, 9: Sozialeinrichtungen

41

**:= dem Zweck dienen, ArbN des Betriebes und deren Familienangehörigen über das Arbeitsentgelt Leistungen und Vorteile zu gewähren, die keine unmittelbare Gegenleistung für geschuldete Arbeit sind**

- Kantine, Automaten zum verbilligten Bezug von Getränken
- Kindergärten
- Pensions- und U-Kassen

## 2. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände (14)

### Nr. 10 betriebliche Lohngestaltung

42

- **Zweck: innerbetriebliche Lohngerechtigkeit**
  - Vergütungssystem: AT-Gruppen / Abweichungen vom Tarifgefüge
  - Boni, Tantiemen, Prämien, etc.
  - Zahlungen der betriebliche Altersversorgung, Aktienoptionen
  - Verbilligtes Girokonto, Stromlieferungen, etc.
  - Privatnutzung eines Pkw, etc.
  - (Kollektive) Anrechnung von Lohnerhöhungen auf Zulagen
- **„Topf“ und „Adressatenkreis“ bestimmt ArbG**
- **Verteilung ist mitbestimmungspflichtig**

# Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

# 1. Personelle Angelegenheiten

44

- Informations- und Beratungsrecht über Personalplanung, § 92 Abs. 1
- Initiativrecht zur Personalplanung und zur Beschäftigungssicherung, §§ 92 Abs. 2, 92 a
- innerbetrieblichen Stellenausschreibung gem. § 93
- Mitbestimmung bei Personalfragebögen, § 94 Abs. 1
- Mitbestimmung bei der Aufstellung allg. Beurteilungsgrundsätze, § 94 Abs. 2
  - Regelungen, welche die Bewertung des Verhaltens verobjektivieren und an einheitlichen Kriterien ausrichten
- Auswahlrichtlinien über die personelle Auswahl, § 95
  - Einführung steht im Ermessen des ArbG (bis 1.000 ArbN)

# 1. Personelle Angelegenheiten

45

- § 96 Abs. 1 S. 2 ArbG muss auf Verlangen des BR Berufsbildungsbedarf ermitteln und mit BR beraten
- § 97 Abs. 2 Mitbestimmungsrecht für betr. Berufsbildung, wenn Maßnahmen des ArbG dazu führen, dass Tätigkeit sich ändert und Kenntnisse des ArbN nicht mehr ausreichen
- § 98 Abs. 1 Mitbestimmungsrecht bei der betr. Berufsbildung
- § 98 Abs. 2 Widerspruchs- und Abberufungsrecht des BR für betr. Berufsausbildungsbeauftragten
- § 98 Abs. 3 Mitbestimmungsrecht bei Auswahl der ArbN, die an betr. Berufsausbildungsmaßnahmen teilnehmen

**! Kein Mitbestimmungsrecht, wenn ArbG Bildungsmaßnahmen nicht selbst ausführt/ ausführen lässt**

## 2. Personelle Einzelmaßnahmen

46

### 1. Einstellung

:= tatsächliche Eingliederung in den Betrieb, also die Zuweisung des Arbeitsbereiches

### 2. Versetzung

:= Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs § 95 Abs. 3

- > quantitative (50%) und qualitative Änderung
- > Zeitmoment (länger als 1 Monat)
- > tatsächlicher Vorgang, der zu werten ist!

### 3. Eingruppierung

:= erstmalige Einstufung in eine bestimmte Lohn- und Gehaltsgruppe

### 4. Umgruppierung

:= Überführung in eine andere Lohn- und Gehaltsgruppe  
(auch Stufenänderung)

## 2. Personelle Einzelmaßnahmen (5)

# Unterrichtungspflicht

47

- **ArbG muss BR vollständig unterrichten**
  - ! auch über Auswirkungen der Maßnahme
  - bei Einstellungen und ggf. Versetzungen Vorlage aller Bewerbungsunterlagen
  - Frist des § 99 Abs. 3 läuft erst bei **vollständiger** Information
  - formfrei

# 3. Personelle Einzelmaßnahmen (6)

## Zustimmungsverweigerung, § 99 Abs. 2 (1)

48

- „schriftliche“ Verweigerung gegenüber ArbG, lt. BAG reicht Textform (eMail)
- Frist: 1 Woche, § 99 Abs. 3 S. 1
- schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung:
  - Begründung auf konkretem Sachverhalt beruhend
  - nicht nur Gesetzeswiedergabe

## 3. Personelle Einzelmaßnahmen (7)

### Zustimmungsverweigerung, § 99 Abs. 2 (2)

49

**Nr. 1: Verstoß gegen Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, u.a.**

**Nr. 2: Verstoß gegen Auswahlrichtlinie, § 95**

**Nr. 3: begründete Besorgnis, dass wegen personeller Maßnahme andere Mitarbeiter gekündigt oder anderen Nachteil erleiden; Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages**

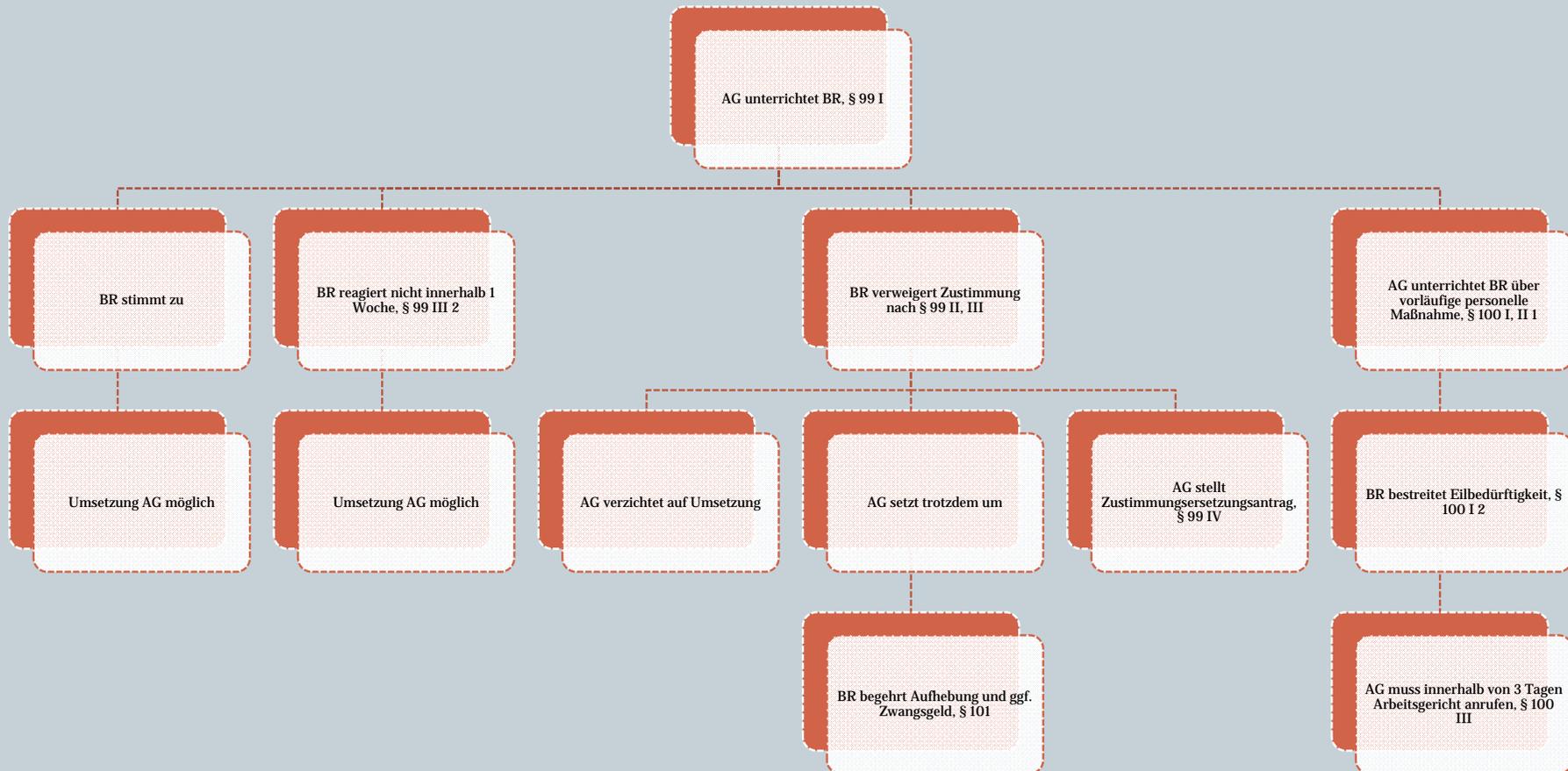
**Nr. 4: betroffene ArbN benachteiligt werden, ohne Rechtfertigung**

**Nr. 5: Unterbliebene Ausschreibung, § 93**

**Nr. 6: begründete Besorgnis, dass für personelle Maßnahme ausgewählte Person den Betriebsfrieden stört**

# 4. Personelle Einzelmaßnahmen (1)

50



# 5. Kündigung von Arbeitnehmern

51

- **Anhörungsrecht des BR, § 102**
- **ArbG muss BR über die für ihn maßgeblichen  
Kündigungsgründe informieren**
  - formlos
  - Angabe über die Person des betroffenen ArbN
  - Angaben über Kündigungsart und Kündigungsfrist
  - Angabe von konkreten Tatsachen
  - Werturteile grundsätzlich nicht ausreichend
  - Gilt für alle Kündigungen, auch innerhalb der Probezeit!

# 5. Kündigung von Arbeitnehmervertretern

52

- **Mitbestimmungsrecht des BR, § 102**
- **Geschützter Personenkreis: Aktive Mitarbeitervertreter (z. B. BR-Mitglieder)**
- **nur bei außerordentlichen Kündigungen!**
- **Zustimmung des BR erforderlich**  
ggf. Zustimmungsersetzungsverfahren durch ArbG  
beim Arbeitsgericht einzuleiten

# Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

# 1. Wirtschaftsausschuss

54

- **Aufgaben des Wirtschaftsausschuss:**
  - > **Beratung mit ArbG in wirtschaftlichen Angelegenheiten**
    - wirtschaftliche und finanzielle Lage
    - Produktions- und Investitionsprogramm
    - Zusammenschluss, Spaltung oder Verlagerung von Betriebs (-teilen)
    - Änderung der Betriebsorganisation
    - etc.

# 1. Der Wirtschaftsausschuss

55

- **Errichtung**
  - Unternehmensebene, über 100 ArbN und mind. ein BR
- **Zuständigkeit (beratendes Organ für BR/GBR)**
  - monatliche Beratung mit Unternehmer über wirtschaftliche Belange
  - Unterrichtung des BR/GBR
- **Größe des WA gem. § 107**
  - 3-7 Mitglieder
  - mind. ein BR-Mitglied;
  - Unternehmensangehörige, auch leitende Angestellte
- **Wahl durch GBR/BR**
  - Abberufung jederzeit möglich, § 107 Abs. 2

## 2. Betriebsänderung

56

- **nicht definierter Begriff**
- **Regelbeispiele in § 111 S. 3**
  - Stilllegung eines Betrieb(-teil)s
  - Verlegung eines Betrieb(-teil)s
  - Verschmelzung oder Spaltung des Betriebes
  - grundlegende Änderung von Betriebsorganisation, -zweck oder -anlagen
  - Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren

## 2. Betriebsänderung

57

- **Unterrichtungspflicht des BR**
  - > **rechtzeitig und umfassend**
    - rechtzeitig = konkretisierte Planung der Betriebsänderung; noch nicht beschlossen
    - umfassend = Weiterabe aller notwendigen Informationen
- **Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung, § 178 SGB IX**

# 3. Interessenausgleich (1)

58

- **Notwendigkeit eines IA:**
  - Unternehmen hat mehr als 20 ArbN
  - Betriebsänderung i.S.d. § 111
  - wesentlicher Nachteil für Belegschaft oder erheblicher Teil der Belegschaft
- **keine Erzwingbarkeit eines IA durch BR; ArbG trifft nur Obliegenheit, einen IA zu „versuchen“ (= Einigungsstelle)**
- **Ohne „Versuch“ eines IA haben ArbN Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG**

# 3. Interessenausgleich (2)

59

- **Inhalt:**
  - Beschreibung der Betriebsänderung
  - häufig zusätzlich:
    - ✦ Verpflichtung zum Abschluss eines SP
    - ✦ Investitionsverpflichtungen
    - ✦ Beschäftigungsgarantien
    - ✦ Qualifikationsmaßnahmen
    - ✦ etc.
  - Namensliste (nur bei beiderseitigem Willen)

# 4. Sozialplan

60

- **Betriebsvereinbarung nach § 112 BetrVG**
- **echtes Mitbestimmungsrecht, d. h. notfalls über die Einigungsstelle erzwingbar**
- **Inhalt:**
  - Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der geplanten Betriebsänderung
  - Verlust des Arbeitsplatzes
  - Umzugskosten
  - längere Anfahrtszeit / höhere Anfahrtskosten zum Betrieb
  - etc.

# C. Praxisbeispiel: Umsetzung einer personellen Maßnahme

61

# Fall:

62

Ein ArbG hat zwei Betriebe in Alzey und in Saulheim mit zusammen 150 ArbN. Er muss, um Spitzen abzudecken, auch Leiharbeitnehmer beschäftigen. Die Personalplanung erfolgt wochenweise; es wird normalerweise von Montag bis Freitag gearbeitet. Nachdem er den BR darüber informiert hat, dass die IT-Abteilung outgesourct wird, verweigert der BR die beantragte Sonderarbeit am Samstag den 30.11.2019.

Was kann der ArbG nun tun?

# D. Praxisbeispiel: Einführung einer cloudbasierten Software

63

## Fall:

64

Die Pflegeleistungen des ArbG werden bisher auf Papierbögen erfasst, von der Leitung geprüft und dann manuell in ein elektronisches Abrechnungssystem eingegeben, um gegenüber der Sozialversicherung abzurechnen. Er will nun einen technischen Quantensprung und ein cloudbasiertes EDV-System mit mobiler Datenerfassung der Pflegeleitungen vor Ort und automatischer Generierung der Abrechnungen.

Wie führt der ArbG dieses EDV-System ein? Was muss er beachten?

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit !**

# Für Rückfragen:

66

**Dr. Klaus Rudolf**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

**RUDOLF & VOSSBERG**

Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Rheinstr. 4 N

55116 Mainz

Tel.: 06131-90568-0

Fax: 06131-90568-10

[k.rudolf@rudolf-vossberg.de](mailto:k.rudolf@rudolf-vossberg.de)