

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Viola Lindemann

Antworten für die Praxis

# Reaktionen auf Unternehmenskrisen

Umstrukturierung/Outsourcing  
Personalabbau/Kurzarbeit  
Massenentlassungen

Verlag Vahlen

# Reaktionen auf Unternehmenskrisen

## Einleitung

Umstrukturierungen berühren zahlreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und – je nach Art der Umstrukturierung – auch des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats. Gerade wenn solche Veränderungen in Unternehmenskrisen stattfinden, ist Zeit ein entscheidender Faktor. Schnell muss entschieden werden, welches Gremium für welche Mitbestimmungstatbestände zuständig ist. Auch Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan erfolgen oft unter Zeitdruck. Daher ist es für Betriebsräte hilfreich, mögliche Krisenanzeichen frühzeitig zu erkennen und schon im Vorfeld zu wissen, wie sie mit Umstrukturierungen umgehen können.

Hierfür hat die Autorin aus ihrer langjährigen Erfahrung als Rechtsberaterin bei verschiedensten Umstrukturierungsprojekten, im Rahmen von arbeitsgerichtlichen Verfahren und als Referentin für arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Seminare für Betriebsräte typische Fragen aus der Praxis zusammengestellt. Diese Arbeitshilfe beantwortet die Fragen unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung und gibt zahlreiche Praxistipps für Betriebsräte zum Umgang mit Umstrukturierungen.

Die Autorin

*Dr. Viola Lindemann*

Rechtsanwältin

Bundesweite Vertretung und Beratung im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht sowie zu Auslandsentsendungen

Regelmäßige Referententätigkeit bei Seminaren für Betriebsräte im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Autorin zahlreicher arbeitsrechtlicher Publikationen

[v.lindemann@lindemann-international.de](mailto:v.lindemann@lindemann-international.de)



## Inhaltsübersicht

- I. Frühzeitiges Erkennen von Unternehmenskrisen**  
Fragen 1 - 4
- II. Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss**  
Fragen 5 - 24
- III. Umstrukturierungen als Mittel zur Abwendung oder Bewältigung von Unternehmenskrisen**  
Fragen 25 - 35
- IV. Outsourcing, Werkverträge und Betriebsübergang**  
Fragen 36 - 49
- V. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Umstrukturierungen**  
Fragen 50 - 62
- VI. Umstrukturierungen und Personalabbau**  
Fragen 63 - 86
- VII. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Vergütung zur Bewältigung von Unternehmenskrisen**  
Fragen 87 - 99

### Muster

## 4. Wann spricht man von einer akuten Unternehmenskrise?

Wenn die eigenen Außenstände des Unternehmens ständig ansteigen, ggf. einhergehend mit ei-

nem mangelhaften Mahnwesen, wenn Banken zusätzliche Sicherungen verlangen, die Ausgaben die Einnahmen übersteigen und das Unternehmen Rechnungen nicht mehr fristgerecht bezahlt, steckt das Unternehmen in einer ernsten und akuten Krise.

## II. Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss

Das Betriebsverfassungsrecht gibt sowohl dem Betriebsrat als auch dem Wirtschaftsausschuss zahlreiche Informations- und Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Bei Unternehmenskrisen ist es wichtig, diese Rechte zu kennen und wahrzunehmen. Wer kontinuierlich die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens im Blick hat, kann Krisenanzeichen frühzeitig erkennen und in Kooperation mit dem Arbeitgeber entgegenwirken.

## 5. Welche Beteiligungsrechte haben Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten?

Betriebsräte können zwar unternehmerische Entscheidungen weder einfordern noch verhindern. Sie haben aber durchaus auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten Mitwirkungsrechte, direkt im Rahmen der **Personalplanung** und **Beschäftigungssicherung und -förderung** und bei **Betriebsänderungen** und indirekt über die Rechte des **Wirtschaftsausschusses**.

### ! Praxistipp

*Um ein „Frühwarnsystem“ für Krisenanzeichen zu schaffen, braucht der Betriebsrat nicht nur auf unternehmensinterne Quellen, zB Informationen des Arbeitgebers oder des Wirtschaftsausschusses, zurückzugreifen. Auch das Internet bietet verschiedene Möglichkeiten, aktuelle Meldungen über das Unternehmen und über die Branche zu erhalten: sog „alerts“ sammeln im Internet verfügbare Neuigkeiten und verschicken sie per E-Mail. Auch Branchen-Newsletter, Pressemitteilungen des Unternehmens und Informationen der zuständigen Gewerkschaften können wertvolle Informationen liefern.*

## 6. Was hat die Personalplanung mit Unternehmenskrisen zu tun?

Eine gute, weitsichtige und nachhaltige **Personalplanung** kann einen erheblichen Beitrag leisten, um Unternehmenskrisen zu verhindern oder jedenfalls abzumildern. Umgekehrt kann eine mangelhafte Personalplanung – meist im Zusammenspiel mit anderen Risikofaktoren – eine Unternehmenskrise begünstigen oder verschlimmern.

## 7. Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der Personalplanung?

Das Gesetz gibt dem Betriebsrat mehrere Möglichkeiten, Einfluss auf die Personalplanung zu nehmen: Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen 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**. Außerdem kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber **Vorschläge** für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen (§ 92 Abs. 2 BetrVG).

### 8. Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat bei Verletzung seiner Rechte?

§ 92 BetrVG gibt dem Betriebsrat keine erzwingbare Mitbestimmung, sondern „nur“ Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte. Das bedeutet, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Rechte nicht dazu führt, dass die Personalplanung unwirksam wäre oder dass eine Einigungsstelle entscheiden dürfte. Dennoch: Wenn der Arbeitgeber den **Informationsanspruch** nicht erfüllt, kann der Betriebsrat diesen vor den **Arbeitsgerichten** durchsetzen. Flankiert wird das Informationsrecht durch **Bußgeldvorschriften** nach § 121 BetrVG: Erfüllt der Arbeitgeber diese Informationspflicht nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet, handelt er ordnungswidrig und riskiert ein Bußgeld bis zu 10.000 EUR.

#### ! Praxistipp

*Zusätzlich zu den Rechten aus § 92 BetrVG stehen dem Betriebsrat natürlich auch die zwingenden Mitbestimmungsrechte, insbesondere im Bereich der sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG, zur Verfügung. Durch deren geschickten Einsatz kann der Betriebsrat jedenfalls indirekt Einfluss auf die Personalplanung nehmen: Beispielsweise kann er bei einer mangelhaften Personalplanung, die zu einer sehr dünnen Personaldecke geführt hat, seine Zustimmung zu Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verweigern. In der Praxis kann dieser „Umweg“ zu Neueinstellungen und im besten Fall zu einer nachhaltigen Personalplanung führen.*

### 9. Wie nimmt der Betriebsrat Einfluss auf Beschäftigungssicherung und -förderung?

Eines der Hauptanliegen vieler Betriebsräte ist die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsförderung. § 92 a BetrVG sieht vor,

dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber **Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung** machen kann. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

### 10. Was passiert mit Vorschlägen des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung und -förderung?

Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und -förderung hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu **beraten**. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu **begründen**. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern muss die Begründung schriftlich sein. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen (§ 92 a Abs. 2 BetrVG). Zwar zeigt die Praxis, dass der Arbeitgeber gerade in Unternehmenskrisen viele Entscheidungen alleine trifft und die Betriebsräte erst an der Umsetzung (beispielsweise bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen) beteiligt. Allerdings gibt es auch immer wieder Beispiele, in denen eine zunächst vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung über den Abbau oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland durch konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verhindert werden konnte. Es lohnt sich also, auch eigene Ideen zur Beschäftigungssicherung und -förderung zu entwickeln und damit auf den Arbeitgeber zuzugehen. Dafür ist es wichtig, die aktuelle wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Aussichten und Planungen zu kennen – an dieser Stelle ist der **Wirtschaftsausschuss** eine der wichtigsten Informationsquellen.

## 11. Wann ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden?

Ein Wirtschaftsausschuss ist in allen Unternehmen mit **in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern** zu bilden (§ 106 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Bezugspunkt ist das „Unternehmen“, nicht der „Betrieb“. Einen Konzernwirtschaftsausschuss gibt es nicht. Gibt es in einem Unternehmen mehrere Betriebe, werden die Arbeitnehmer aller Betriebe – egal ob es dort einen Betriebsrat gibt oder nicht – zusammengezählt. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, **muss ein Wirtschaftsausschuss errichtet** werden. Unterlässt der (Gesamt)Betriebsrat dies, kann darin eine grobe Pflichtverletzung nach § 23 BetrVG liegen.

## 12. Wie setzt sich der Wirtschaftsausschuss zusammen?

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus **mindestens 3 und höchstens 7 Mitgliedern**, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens 1 (Gesamt)Betriebsratsmitglied. Auch leitende Angestellte iSv § 5 Abs. 3 BetrVG können Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sein (§ 107 Abs. 1 BetrVG). Gibt es einen **Gesamtbetriebsrat**, bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses durch Beschluss. Ist das nicht der Fall, werden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses vom **Betriebsrat** durch Beschluss bestimmt.

## 13. Wie lange ist die Amtszeit der Wirtschaftsausschuss-Mitglieder?

Wurden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses vom **Betriebsrat** bestimmt, ist die Dauer der Amtszeit an die **Amtszeit des Betriebsrats** gebunden – in der Regel also 4 Jahre. Hat der **Gesamtbetriebsrat** die Wirtschaftsausschuss-Mitglieder bestimmt, endet deren Amtszeit, wenn die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats abgelaufen ist, die an der Bestimmung mitwirkten (§ 107 Abs. 2 BetrVG). Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können **jederzeit abberufen**

werden. Hierfür ist der Gesamtbetriebsrat zuständig bzw. der Betriebsrat, wenn kein Gesamtbetriebsrat existiert. Ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses kann auch jederzeit sein **Amt niederlegen**.

## 14. Welche Aufgaben hat der Wirtschaftsausschuss?

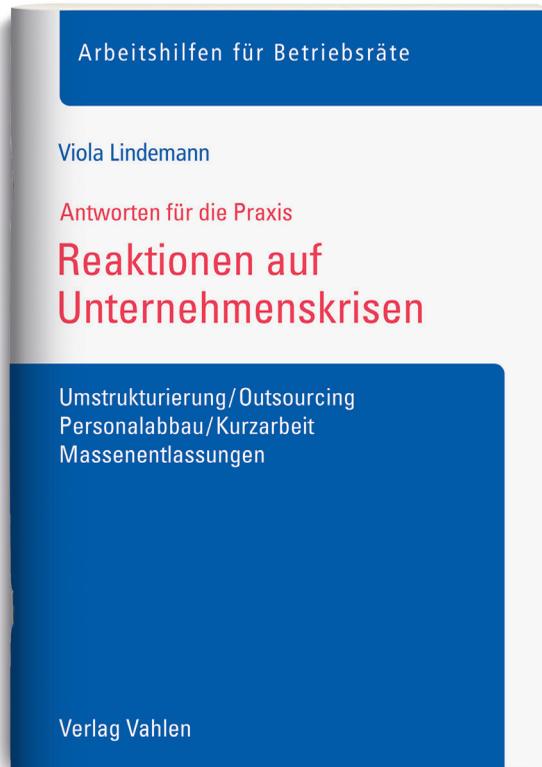
Der Wirtschaftsausschuss hat nach § 106 Abs. 1 S. 2 BetrVG die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu **beraten** und den **Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zu unterrichten**. Diese Rechte schließen den **allgemeinen Unterrichtsanspruch** des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG nicht aus, sondern beide Rechte stehen nebeneinander. Ist allerdings in einem Unternehmen mangels der erforderlichen Arbeitnehmerzahl kein Wirtschaftsausschuss zu bilden (→ *Frage 11: Wann ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden?*), stehen die Unterrichtsansprüche des Wirtschaftsausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 106 Abs. 2 BetrVG **nicht dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat** zu (BAG 5.2.1991 – 1 ABR 24/90). Der (Gesamt)Betriebsrat ist also kein „Ersatz-Wirtschaftsausschuss“.

## 15. Welche Informationen muss der Wirtschaftsausschuss erhalten?

Das Gesetz nennt in § 106 Abs. 2, 3 BetrVG umfassende Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses: Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss **rechtzeitig und umfassend** über die **wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens** unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, und muss die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darstellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere

- Nr. 1: die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- Nr. 2: die Produktions- und Absatzlage
- Nr. 3: das Produktions- und Investitionsprogramm;

# Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Lindemann

**Reaktionen auf Unternehmenskrisen**

2017. 32 Seiten.

Geheftet € 12,90

ISBN 978-3-8006-5544-1

Weitere Informationen:

[beck-shop.de/buiyej](http://beck-shop.de/buiyej)

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!  
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/buiyej>

**Vahlen**



VERLAG C.H. BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de