

Inhaltsübersicht

1. Definition
2. Beteiligungsrecht des Betriebsrats
3. Voraussetzungen eines Beteiligungsrechts des BR
 - 3.1 Vorliegen einer Betriebsänderung
 - 3.1.1 Betriebsstilllegung
 - 3.1.2 Betriebseinschränkung
 - 3.1.3 Verlegung
 - 3.1.4 Zusammenschluss mit anderen Betrieben / Spaltung des Betriebes
 - 3.1.5 Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
 - 3.1.6 Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
 - 3.2 Mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - 3.3 Wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für Teile der Belegschaft
4. Wenn die Voraussetzungen vorliegen

Information

1. Definition

Betriebsänderung ist jede Änderung der Betriebsorganisation, die den Zweck des Betriebs, die Struktur, die Tätigkeitsbereiche, die Arbeitsweise und Fertigungsverfahren, den Standort, den Produktions- und Beschäftigungsumfang (in erheblichem Maße) oder den Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb betrifft. Hierzu zählen auch die Einführung von lean production und just in time Systemen.

2. Beteiligungsrecht des Betriebsrats

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrat bei Betriebsänderungen unterteilt sich zunächst wie folgt:

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und Beratung mit dem BR bei geplanten Betriebsänderungen
- Informations- und Beratungsrechte des BR bei unternehmerischen Entscheidungen
- Echtes Mitbestimmungsrecht des BR bei den sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Entscheidung

3. Voraussetzungen eines Beteiligungsrechts des BR

Eine Beteiligung des BR bei einer Betriebsänderung liegt dann vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Vorliegen einer **Betriebsänderung**
2. Mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer werden in der Regel im **Unternehmen** beschäftigt, § 111 Abs. 1, Satz 1 BetrVG. Damit wird dem Betriebsrat in Unternehmen, die in mehrere selbstständige Betriebe unterteilt sind, die jeder für sich den Schwellenwert von mehr als 20 Mitarbeitern nicht erreichen, im Falle einer Änderung in einem der Betriebe ein Beteiligungsrecht eingeräumt.
3. Die Betriebsänderung kann wesentliche **Nachteile für die Belegschaft** oder für **erhebliche Teile der Belegschaft** zur Folge haben

3.1 Vorliegen einer Betriebsänderung

Wie oben in der Definition ausgeführt, kann eine Betriebsänderung vielfältig aussehen. Wichtige Voraussetzung ist hierbei, dass für die Arbeitnehmer wirtschaftliche Nachteile entstehen. Auch § 111 S. 3 BetrVG zählt einige Fälle auf, wann eine Betriebsänderung vorliegt. Hierbei ist zu beachten, dass dieser Katalog nicht abschließend ist.

So ist in folgenden Fällen automatisch - ohne das weitere Voraussetzungen notwendig sind - von einer Betriebsänderung auszugehen:

- Bei **Einschränkung** und **Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Teilen des Betriebs
- **Verlegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
- **Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder die **Spaltung** von Betrieben
- **grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation**, des **Betriebszwecks** oder der **Betriebsanlagen**
- **Einführung** grundlegender **neuer Arbeitsmethoden** und Fertigungsverfahren

3.1.1 Betriebsstilllegung

Hier muss der ernstliche und endgültige Entschluss des Arbeitgebers vorliegen, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzugeben. Keine Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Betrieb veräußern will oder er die Produktion nach einiger Zeit mit neuen Arbeitnehmern wieder aufnehmen will.

3.1.2 Betriebseinschränkung

Nach der Rechtsprechung des BAG wird hierfür vorausgesetzt, dass die Leistungsbereitschaft des Betriebs herabgesetzt wird (BAG, 22.05.1979 - 1 ABR 17/77). Meist erfolgt dies durch Rückgang der herzustellenden Stückzahl oder zu erledigenden Aufträge. Die Einschränkung muss ungewöhnlich sein, d.h. betriebstypische Schwankungen, wie z.B. Weihnachtsgeschäft oder Sommerloch, fallen nicht darunter. Auch liegt wohl keine Betriebseinschränkung vor, wenn die Leistung nur vorübergehend herabgesenkt wird, ohne dass Arbeitnehmer entlassen werden müssen. Bei Auslagerung auf Fremdfirmen ist zu unterscheiden: Die Vergabe und Auslagerung der Reinigung oder des Kantinenbetriebs wird noch keine Betriebseinschränkung sein. Anders dagegen, wenn einzelne notwendige Vor- oder Teilprodukte nicht mehr im Betrieb hergestellt werden, sondern von einer Fremdfirma.

Das BAG hat die Frage, ob ein **Personalabbau** auch eine Betriebseinschränkung darstelle, bejaht. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen werde. Als Richtschnur dienen hier die Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG , doch müssen auf jeden Fall mindestens fünf Prozent der Belegschaft des Betriebs betroffen sein (BAG, 07.08.1990- 1 AZR 445/89). Dies bedeutet im Einzelnen:

Der Personalabbau muss nicht innerhalb von 30 Kalendertagen erfolgen. Sie müssen nur auf einem einheitlichen Beschluss beruhen. Es reicht weiterhin aus, dass der geschilderte Personalabbau "in Betracht kommt". Eine "sichere Prognose" ist dagegen nicht notwendig. Wenn der Arbeitgeber eines 400-Mann-Betriebes sagt "er müsse 20-30 Arbeitnehmer entlassen" ist die 25-Arbeitnehmer-Grenze überschritten; eine geplante Betriebsänderung liegt dann vor.

3.1.3 Verlegung

Hierunter ist die Veränderung der örtlichen Lage gemeint. Eine Verlegung liegt aber noch nicht vor, wenn ein Umzug innerhalb des Hauses oder auf die andere Straßenseite erfolgt (BAG, 17.08.1982 - 1 ABR 40/80). Anders dagegen, wenn von Stadtteil A zu Stadtteil B gewechselt wird (BAG s.o.). Auch kann eine Verlegung mit einer Betriebsveräußerung zusammenfallen. Wem dann die Verlegung zuzurechnen ist, muss unter Berücksichtigung des Einzelfalls ermittelt werden.

3.1.4 Zusammenschluss mit anderen Betrieben / Spaltung des Betriebes

Dieser Zusammenschluss kann einmal so aussehen, dass sich zwei Betriebe zu einer neuen Einheit vereinigen oder dass ein Betrieb einen anderen aufnimmt. Eine Spaltung des Betriebes erfolgt z.B. dann, wenn ein Betriebsteil ausgegliedert und auf ein anderes Unternehmen übertragen wird.

3.1.5 Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

Unter einer **Betriebsorganisation** ist das Zusammenwirken von Menschen, Anlagen, Betriebsmitteln und -zweck zur Erzielung eines optimalen arbeitstechnischen Erfolges zu verstehen. Wird die arbeitstechnische Zwecksetzung verändert, ändert sich auch die Betriebsorganisation. Folge ist, dass Arbeitsplätze gefährdet werden oder die Arbeit erschwert wird. **Betriebszweck** ist die Erzielung eines konkreten arbeitstechnischen Zwecks. D.h. es geht hier um die Bestimmung der Güter und Dienstleistungen, mit denen Gewinne erzielt und Bedürfnisse befriedigt werden sollen. Von einer Änderung spricht man immer dann, wenn ein anderes Produkt oder eine Dienstleistung mit anderem Inhalt angeboten wird.

Ändert sich die technische Ausrüstung, liegt eine Änderung der **Betriebsanlagen** vor. Unabhängig davon, ob es sich um ortsfeste Produktionsanlagen oder um Lkws, Datensichtgeräte oder Bildschirmarbeitsplätze handelt. Allerdings gehört hierzu nicht der Ersatz von abgenutzten zu neuen Geräten. Die Verwendung des Plurals "Betriebsanlagen" macht deutlich, dass nur solche Geräte von dem Begriff erfasst werden, die für das betriebliche Gesamtgeschehen von erheblicher Bedeutung sind (BAG, 26.10.1982 - 1 ABR 11/81). Die Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks und die Betriebsanlagen müssen "grundlegend" neu sein. Dieses liegt z.B. vor, wenn der Betrieb komplett neu umorganisiert wird, bei der Umstellung von Dezentralisierung zu Zentralisierung, bei dem Übergang zur sog. Lean production, bei der Ausgliederung von Betriebsteilen (BAG, 16.06.1987 - 1 ABR 41/85), bei der Umgestaltung von Einzel- zu Großraumbüros oder der völligen Umgestaltung der Büroräume (BAG, 26.10.1982 - 1 ABR 11/81).

3.1.6 Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren zielt darauf ab, wie die menschliche Arbeitskraft zur Erledigung bestimmter Aufgaben eingesetzt wird. Hierunter ist z.B. die Umstellung von Einzel- zur Gruppenarbeit gemeint, der Übergang auf Fließarbeit, die Einstellung der Vorproduktfertigung. Ausschlaggebend hierbei ist immer, dass die Art und Weise des Einsatzes der Arbeitskraft verändert wird.

Ob dieses auch "**grundlegend anders**" ist, richtet sich nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebs. Im Gegensatz zu "grundlegend neu" stehen hier die routinemäßigen Verbesserungen. Wenn auch dieses Kriterium nicht eindeutig Aufschluss darüber gibt, ob es sich um eine "grundlegend neue Arbeitsmethode" handelt, ist darauf abzustellen, ob durch das neue Verfahren eine erhebliche Anzahl an Arbeitnehmern betroffen ist. Auch hier muss ggf. die Richtschnur des § 17 Abs. 1 KSchG herangezogen werden.

Praxistipp:

Wie bereits oben ausgeführt, ist der Katalog des § 112 Abs. 3 BetrVG nicht abschließend. Ändert sich die bisherige Funktionsweise im Betrieb erheblich, kann auch hierin eine Betriebsänderung liegen.

3.2 Mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer

Zu den "Wahlberechtigten" gehören nicht die leitenden Angestellten, im Gegensatz zu den Teilzeitkräften und denen, die wegen Mutterschutz oder Erziehungsurlaubs abwesend sind. Mehr als zwanzig heißt also **mindestens 21** Arbeitnehmer.

3.3 Wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für Teile der Belegschaft

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt weiterhin voraus, dass durch die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft entstehen können. Es reicht daher aus, dass sie eintreten können, ohne dass sie eintreten müssen (BAG, 16.06.1987 - 1 ABR 41/85).

Das BAG stellt hier klar, dass in den gesetzlich aufgezählten Fällen immer davon auszugehen sei, dass wesentliche Nachteile eintreten können. Dennoch knüpft das BAG auch an diese Voraussetzungen enge Bezugspunkte: Der 1. Senat sah in der etwaigen Verringerung der Haftungsmasse beim Betriebserwerber und der befristeten Befreiung von der Sozialplanpflicht nach § 112a Abs. 2 BetrVG (bei einer Spaltung des Betriebes) noch keine wesentlichen - und damit zu berücksichtigenden - Nachteilsfolgen für die Belegschaft (BAG, 10.12.1996 - 1 ABR 32/96).

Das LAG Baden-Württemberg entschied, dass eine geplante Betriebsänderung auch dann vorliege, wenn es sich um eine von außen erzwungene Veränderung handle, die durch eine wirtschaftliche Notlage hervorgerufen worden sei (LAG Baden-Württ., 09.12.1994 14 TaBV 10/94). Das Wort "geplant" sei kein eigenes Tatbestandsmerkmal, sondern diene nur der zeitlichen Begrenzung einer noch bevorstehenden und nicht durchgeführten Betriebsänderung. Es setze nicht voraus, dass eine bewusste und gewollte Entscheidung des Unternehmers vorhanden sein muss. Auch vom Arbeitgeber nicht gewünschte Entscheidungen, die jedoch tatsächlich durchgeführt werden, lassen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entstehen.

Fehlt ein Betriebsrat im Betrieb, findet § 111 BetrVG keine Anwendung. Eine Abfindung nach § 113 BetrVG kommt dann für die Arbeitnehmer nicht in Betracht. Wird ein Betriebsrat während der Durchführung der Betriebsänderung gegründet, scheidet eine Mitwirkung des BR dann aus, wenn der Arbeitgeber bereits die Betriebsänderung nach seinem Gesamtplan eingeleitet hat (BAG, 20.04.1982 - 1 ABR 3/80).

Ist der Betriebsrat wegen der Betriebsstilllegung ausgeschieden, besitzt er hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff BetrVG noch ein Restmandat. Unabhängig davon, ob die Kündigungen gegenüber der Belegschaft wirksam oder unwirksam sind (BAG, 16.06.1987 - 1 AZR 528/85).

4. Wenn die Voraussetzungen vorliegen

In diesen Fällen ist zunächst der Betriebsrat frühzeitig (d.h. noch vor der endgültigen Beschlussfassung über die Maßnahme) zu informieren. Die Beteiligung wird entweder zu einem (schriftlich zu fassenden) Interessenausgleich oder/und zu einem Sozialplan führen (§ 112 BetrVG). Kommt eine Einigung nicht zustande, können der Unternehmer oder der Betriebsrat selbst initiativ für einen Interessenausgleich werden und das vorgesehene Verfahren zur Anrufung der Einigungsstelle und Unterbreitung eines Vorschlags in Gang setzen (§ 112 BetrVG):

- beim Scheitern der Vermittlung durch den Präsidenten der Regionaldirektion (§ 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder
- direkt, wenn weder der Betriebsrat noch der Unternehmer den Präsidenten der Regionaldirektion anrufen, bzw. dies nicht gewünscht wird (§ 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

Dem Unternehmer obliegt keine Pflicht zur Anrufung der Einigungsstelle (§ 112 Abs. 2 BetrVG). Jedoch kann das Unterlassen einer Anrufung der Einigungsstelle dazu führen, dass der Unternehmer wegen Nichtausschöpfung des gesetzlichen Verfahrens zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 3 BetrVG verpflichtet ist: Der Unternehmer sollte mit anderen Worten die Initiative ergreifen, obwohl der dazu gesetzlich nicht verpflichtet ist, um Nachteile für sich abzuwenden.

Es besteht gem. § 113 Abs. 3 BetrVG auch dann ein Anspruch auf Nachteilsausgleich, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchgeführt hat, ohne mit dem Betriebsrat vorher einen Interessenausgleich versucht zu haben.

Praxistipp:

Es ist für den Unternehmer daher ratsam, die Vermittlung des Präsidenten der Regionaldirektion oder der Einigungsstelle anzustreben, damit bei Untätigbleiben des Betriebsrates das Nichtzustandekommen eines Interessenausgleichs bzw. eines Sozialplanes nicht zu seinen Lasten geht.

Abfindungen - Allgemeines , die aufgrund eines Nachteilsausgleichs zu zahlen sind, betragen im Falle von Entlassungen bis zu zwölf Monatsgehälter pro Arbeitnehmer (§ 10 KSchG); in anderen Fällen sind die entstandenen Nachteile für einen Zeitraum bis zu zwölf Monaten auszugleichen (§ 113 Abs. 2 BetrVG).

Dies gilt auch, wenn von einem getroffenen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abgewichen wird (§ 113 Abs. 2 BetrVG) .