

Weitere Informationen

Weitere Informationen zum EGF gibt es unter http://ec.europa.eu/employment_social/egf und bei Prof. Dr. Wolfgang Däubler (daeubler@uni-bremen.de) sowie Dr. Martin Wolmerath (martin.wolmerath@redaktion-dbr.de).

die die beschriebenen Voraussetzungen erfüllen können, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat die örtliche Arbeitsagentur informieren, die dann das Ministerium einschaltet. Hält dieses einen Antrag für möglich, so beruft es eine Art Runden Tisch ein, an dem Arbeitgeber, Betriebsrat, Gewerkschaft, Agentur für Arbeit, Landesarbeitsministerium und eventuell eine Transfergesellschaft teilnehmen. Dort wird ein Förderungskonzept entwickelt, in dem die einzelnen Maßnahmen beschrieben sind, für die Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfonds beantragt werden. Einzelheiten sind in Art. 5 Abs. 2 der Verordnung geregelt; die unmittelbar Betroffenen haben alle notwendigen Informationen zu liefern.

Der Antrag muss vergleichsweise schnell gestellt werden. Art. 5 Abs. 1 der Verordnung sieht eine Frist von zehn Wochen vor, sobald die Voraussetzungen des Art. 2 (die so genannten Interventionskriterien) erfüllt sind. Wenn man bedenkt, dass zum Beispiel die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Person zugeschnitten sein müssen, ist dies eine Voraussetzung, die Schnelligkeit und hohe Kooperationsbereitschaft bei allen Beteiligten erfordert. Eine gewisse Erleichterung ergibt sich nur dadurch, dass der Mitgliedstaat den Antrag bis zur Entscheidung durch die Kommission ergänzen kann.

Ein positives Praxisbeispiel

Einer von den zehn Anträgen des Jahres 2007 kam aus Deutschland. Er betraf die Firma BenQ mit ihren Standorten Kamp-Lintfort, Bocholt und München, die sich im Insolvenzverfahren befand. Dabei verloren mehr als 3.300 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz. 2.500 wechselten zu Transfergesellschaften, wo Vermittlung, Beratung und Qualifizierung angeboten wurden. Hier setzte die Förderung durch den Europäischen Globalisierungsfonds ein, die sich auf 12,8 Mio. € belief. Nach einem Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.06.2008 führte sie dazu, dass die Phase der besonderen Unterstützung durch die Transfergesellschaft um fünf Monate verlängert werden konnte.

Ausblick

Den Goldesel gibt es nur im Märchen. Die Förderung durch den Europäischen Globalisierungsfonds lässt sich allein mit Engagement und Sachkunde erreichen. An dieser Möglichkeit achtlos vorbeizugehen ist in einer Situation des massenhaften Personalabbaus, wie sie etwa in einem Insolvenzverfahren droht, völlig inakzeptabel. Selbst wenn im Einzelfall die Chancen nicht besonders gut stehen, sollte man wenigstens einen Versuch wagen. In Brüssel denkt man im Übrigen daran, die Voraussetzungen präziser zu umschreiben, die Grenze schon bei 500 Entlassungen zu ziehen, den Anteil auf 75% aufzustoßen und das Verfahren zu vereinfachen. Der Europäische Globalisierungsfonds löst die Probleme der Arbeitslosigkeit nicht, aber er kann im Einzelfall neue Chancen eröffnen. ■

Was ist überhaupt eine Betriebsänderung und welche Folgen sind damit für die Betriebsratsarbeit verbunden? Nellie Russner und Wolfgang Trittin stellen die §§ 111 ff. BetrVG im Überblick vor.

Betriebsänderungen können sowohl grundlegende Umstrukturierungen eines Betriebs nach sich ziehen als auch wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für erhebliche Teile der Belegschaft mit sich bringen. Aus diesem Grund hat sich der Gesetzgeber zum Schutz der davon betroffenen Arbeitnehmer veranlasst gesehen, dem Betriebsrat in den §§ 111 ff. BetrVG spezielle Beteiligungsrechte einzuräumen.

Vorliegen einer Betriebsänderung

§ 111 Satz 3 BetrVG erläutert, was als eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG gelten soll:

> Nr. 1 betrifft den in der Praxis immer bedeutsamer werdenden Fall der Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile. Die Einschränkung beinhaltet die Reduzierung der Zahl der Arbeitnehmer durch Kündigung und Aufhebungsvertrag. Die Stilllegung setzt dagegen voraus, dass der Unternehmer den Entschluss fasst, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern für eine unbestimmte längere Zeit aufzugeben.

> Nr. 2 stellt klar, dass die Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung ist. Dabei wird unter der

Fotos: BMW AG, Fotolia/Jordachi/Buschi, 123RF/Fahraeus



BETRIEBSÄNDERUNG

§§ 111 ff. BetrVG im Überblick

Verlegung die Veränderung der örtlichen Lage des Betriebs verstanden.

> Nach Nr. 3 ist auch der Zusammenschluss mit anderen Betrieben und die Spaltung von Betrieben eine Betriebsänderung. Ein Zusammenschluss kann dadurch erfolgen, dass sich zwei Betriebe zu einer neuen Einheit vereinigen, dass ein Betrieb einen anderen aufnimmt oder ein so genannter Gemeinschaftsbetrieb gebildet wird. Dagegen ist eine Spaltung gegeben, wenn ein Betrieb in zwei oder mehrere Teile aufgeteilt oder von einem weiter bestehenden Betrieb ein kleinerer Teil abgespalten wird. Hierzu zählt beispielsweise das „Outsourcing“ von vermeintlichen Nebengeschäften bei Konzentration auf das Hauptgeschäft.

> Bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen hat der Betriebsrat nach Nr. 4 ein Mitbestimmungsrecht. Unter der Betriebsorganisation wird dabei die Art und Weise verstanden, wie Menschen und Betriebsanlagen so koordiniert werden, dass der gewünschte arbeitstechnische Erfolg eintritt. „Betriebszweck“ ist hingegen der konkrete arbeitstechnische Zweck des jeweiligen Unternehmens. „Betriebsanlagen“ sind alle technischen Hilfsmittel, die im Arbeitsprozess angewendet werden.

> Nr. 5 regelt das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Dabei geht es um den Einsatz der menschlichen Arbeitskraft zur Erledigung bestimmter Aufgaben. Regelmäßig betreffen Betriebsänderungen sowohl die Organisation und die Betriebsanlagen (vgl. Nr. 4) als auch die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Über § 111 Satz 3 Nr. 1 – 5 BetrVG hinaus kann eine Betriebsänderung vorliegen, wenn Änderungen geplant sind, die die bisherige Funktionsweise des Betriebs in ungewöhnlicher Weise ändern, und dadurch wesentliche Nachteile für die Belegschaft entstehen können. Hierzu gehört beispielsweise der Fall des umfangreichen Einsatzes von Leiharbeitnehmern.

Unterrichtung und Beratung

Der Betriebsrat ist vom Unternehmer rechtzeitig und umfassend über geplante Betriebsänderungen zu unterrichten (vgl. § 111 Satz 1 BetrVG). Rechtzeitig heißt, bevor die Planungen in die Tat umgesetzt werden. Der Arbeitgeber muss dabei die wirtschaftlichen und sozialen Gründe darlegen, die seiner Auffassung nach für eine Betriebsänderung sprechen. Zudem ist mit dem Betriebsrat zu beraten, ob und unter welchen Bedingungen eine solche durchgeführt werden soll. Gegenstand der Beratungen kann nur ein Interessenausgleich und Sozialplan sein, um entstehende Nachteile für die Arbeitnehmer abzufedern.



Wolfgang Trittin ist Rechtsanwalt in Frankfurt am Main,
Nellie Russner ist Referendarin in Hamburg
www.trittin-rechtsanwaelte.de

Verhandlungen über einen Interessenausgleich erfüllen nur dann ihren Sinn, wenn die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Arbeitgeber noch nicht abschließend über die Betriebsänderung entschieden hat.

Interessenausgleich, Sozialplan und Nachteilsausgleich

Im Interessenausgleich werden das „Ob“ und das „Wie“ der Betriebsänderung geregelt. Der Sozialplan enthält dagegen den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, welche die Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung aller Voraussicht nach erleiden werden (vgl. §§ 112, 112a BetrVG).

Der Betriebsrat sollte darauf drängen, einen Interessenausgleich abzuschließen. Diesen kann er allerdings nicht erzwingen. Zu seiner Unterstützung sollte der Betriebsrat bei Bedarf die Bundesagentur für Arbeit zum Zwecke der Vermittlung in Anspruch nehmen. Unterbleibt dies oder sind die Vermittlungsversuche erfolglos, dann kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Sofern hier eine Einigung nicht gelingt, darf der Arbeitgeber die beabsichtigte Betriebsänderung umsetzen.

Weigert sich der Unternehmer von vornherein, seiner Verpflichtung aus § 111 Abs. 1 BetrVG nachzukommen, ist er gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG den betroffenen Arbeitnehmern zum Nachteilsausgleich verpflichtet. Diese Pflicht besteht auch dann, wenn er zwar zunächst verhandelt, dabei aber die gesetzlichen Möglichkeiten, eine Einigung zu erreichen, nicht ausschöpft oder von einem vereinbarten Interessenausgleich abweicht.

Anders als beim Interessenausgleich kann der Sozialplan vom Betriebsrat erzwungen werden. Gelingt keine Einigung mit dem Arbeitgeber, dann kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Ihr Spruch ersetzt die fehlende Einigung der Betriebsparteien über die Aufstellung eines Sozialplans (vgl. § 112 Abs. 4 BetrVG).

Dem Sozialplan kommt eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion für die betroffenen Arbeitnehmer zu. Ihrem Zweck nach handelt es sich dabei nicht um eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Den Betriebsparteien ist es daher möglich, Sozialplanleistungen auch dann zu gewähren, wenn infolge eines Anschlussarbeitsverhältnisses keine zwingende Überbrückungsnötigkeit besteht. ■