



# Folgt der Finanzmarktkrise die Unternehmenskrise?

## Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats in Krisensituationen

Die gegenwärtige Finanzmarktkrise schlägt Wellen. Die Automobilproduzenten haben dies recht schnell erfahren müssen. Aber auch in anderen Branchen kann es zu Krisensituationen kommen. Welche Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrat in derartigen Unternehmenslagen hat, beschreibt Achim Thannheiser.

**D**ie Autobauer sind die ersten, die reagieren und ihre Produktion zurückfahren. Die Bänder bleiben für Wochen stehen, befristete Verträge werden nicht verlängert, Kurzarbeit dürfte anstehen und der Schritt zu Massenentlassungen ist nicht mehr weit.

Was können Sie als Betriebsrat in einer solchen Situation tun? Abwarten und nach bekanntem Muster Interes-



Achim Thannheiser  
ist Rechtsanwalt und  
Betriebswirt in Hannover  
[www.hannoversche-rechtsanwaelte.de](http://www.hannoversche-rechtsanwaelte.de)

senausgleich und Sozialplan verhandeln? Oder gibt es die Möglichkeit und geradezu die Notwendigkeit, bereits jetzt aktiv zu werden?

### Frühzeitig informieren

Der erste Schritt ist im Rahmen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG, die Arbeitgeberseite zur vollständigen und frühzeitigen Information aufzufordern. Jedes Monatsgespräch (vgl. § 74 Abs. 1 BetrVG) sollte genutzt werden, um Einblick in die Planungen des Unternehmens zu erhalten. Der Betriebsrat ist zu informieren, bevor Planungen zu einer Tätigkeitsänderung aufgenommen, Arbeitsgruppen eingesetzt oder Projekte initiiert werden. Weiter konkretisiert wird das Informationsrecht für jeden

Vorgang der Anhörung, Beratung, Mitwirkung und Mitbestimmung. Es ist die Grundlage für eine Beteiligung des Betriebsrats und die Voraussetzung für jeden Beteiligungsvorgang. Bekanntermaßen beginnen Verfahrensfristen erst zu laufen, wenn der Betriebsrat alle erforderlichen Informationen erhalten hat.

Sofern es ihn gibt, sollte auch der Wirtschaftsausschuss aktiv werden und seine Rechte nach § 106 BetrVG ausschöpfen. Schließlich hat die Arbeitgeberseite den Wirtschaftsausschuss nach dieser Vorschrift rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Hierbei gehören zu den wirtschaftli-



Fotos: Bachmeier

## Beispielhafte Fördermöglichkeiten nach dem SGB III

- Qualifizierungs- und Ausbildungszuschüsse (vgl. §§ 235 und 240 ff.)
- Berufliche Weiterbildung (vgl. §§ 229 ff.)
- Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen (vgl. §§ 235a ff.)
- Kurzarbeitergeld (vgl. §§ 169 ff.)
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM; vgl. §§ 260 ff.)
- Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (vgl. §§ 216a)
- Strukturkurzarbeitergeld (vgl. §§ 261b)

chen Angelegenheiten insbesondere

- > die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
- > die Produktions- und Absatzlage;
- > das Produktions- und Investitionsprogramm;
- > Rationalisierungsvorhaben.

### Initiative ergreifen

Als Betriebsrat müssen Sie nicht warten, bis der Arbeitgeber aktiv wird, denn Ihnen steht ein allgemeines Initiativrecht zu. Danach können Sie sich im Unternehmen frei bewegen, die Kolleginnen und Kollegen an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen und selbst Informationen sammeln. Daneben steht Ihnen ein qualifiziertes Initiativrecht zu, weil Mitbestimmung schon begrifflich beide Teile (Anträge des Arbeitgebers und Anträge des Betriebsrats) umfasst. Von einem qualifizierten Initiativrecht kann dann gesprochen werden, wenn der Betriebsrat Maßnahmen beantragen kann oder die Möglichkeit hat, Betriebsvereinbarungen vorzuschlagen.

Die Frage, wie weit der Betriebsrat sich mit seinen Initiativanträgen durchsetzen kann, ist abhängig von dem Bereich, in dem er sich bewegt. Sind nur Anhörungsrechte vorgesehen, dann geht sein Initiativrecht auch nicht weiter. Bewegt er sich jedoch im Bereich der vollen Mitbestimmung, so entscheidet über seine Initiativen im Streitfall die Einigungsstelle.

### Sonderfall: § 92a BetrVG

Über die Beratungsrechte zu allen betrieblichen Fragen nach § 80 Abs. 1 BetrVG geht das Vorschlagsrecht des

Betriebsrats in § 92a BetrVG hinaus. Sie erhalten damit die Möglichkeit, ganz frühzeitig aktiv zu werden. Eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG muss weder erkennbar sein, noch irgendwie im Raum stehen.

Der § 92a BetrVG ist ein Instrument, mit dem Sie frühzeitig versuchen können, künftige Entlassungen zu vermeiden. Sie können jederzeit die Initiative ergreifen und das Unternehmen auf diese Weise zwingen, sich mit Ihren Vorschlägen auseinanderzusetzen.

Dieses Vorschlagsrecht baut nicht auf betrieblichen Vorgängen auf, sondern ist davon völlig unabhängig. Der Betriebsrat entscheidet selbst, wann er dem Arbeitgeber Vorschläge

- > zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit,
- > zu neuen Formen der Arbeitsorganisation,
- > zu Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe,
- > zur Qualifizierung der Arbeitnehmer,
- > zu Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen,
- > zu Alternativen zum Produktions- und Investitionsprogramm, unterbreitet.

### Ideen sammeln

Es ist vom Gesetzgeber aus betrachtet prima, dem Betriebsrat die Möglichkeit zur Unterbreitung von Vorschlägen zu geben. Nur wie komme ich an gute Ideen? Dabei helfen pauschale Vorschläge kaum. Schließlich müssen sie konkret zu Ihrem Betrieb passen und in Ihrer Situation helfen. Nutzen Sie Ihre eigenen Kräfte: Ganz schnell eine

Betriebsversammlung einberufen, die Lage darstellen und Ideen sammeln. Das Motto ist: Was können wir tun? Was muss geschehen, damit wir die schwierige Zeit überbrücken können oder Alternativen finden?

Vielleicht verteilen Sie für verschiedene Themenbereiche unterschiedliche farbige Kärtchen zu Beginn der Betriebsversammlung. Mögliche Themen können unter anderem sein: interne Organisation, Arbeitszeitgestaltung, Absatzsteigerung, Qualifizierung. Alle Vorschläge sollten willkommen sein. Dabei haben Sie keine Angst vor unrealistischen Ideen oder nicht umsetzbaren Varianten. Denn die Auswahl findet erst im nächsten Schritt statt.

Aus den gesammelten Ideen sortieren Sie die nicht umsetzbaren Vorschläge aus. Sodann ordnen Sie die Vorschläge danach, ob sie sofort oder später, mit externer Hilfe oder nur mit externer Kostenunterstützung realisiert werden können. Diese „Pakete“ sind die Grundlage für die Gespräche mit der Arbeitgeberseite.

### Beratungsrechte nutzen

Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge gemäß § 92a Abs. 2 BetrVG mit dem Betriebsrat beraten. Er muss sich also mit den Vorschlägen auseinandersetzen. Dies wird auch dadurch deutlich, dass er eine ablehnende Haltung in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sogar schriftlich begründen muss.

### Bundesagentur für Arbeit

Gerade für Vorschläge, die eine externe – eventuell auch finanzielle – Unterstützung brauchen, sollte die Bundesagen-

tur für Arbeit hinzugezogen werden. Diese sinnvolle Möglichkeit ist in § 92a Abs. 2 BetrVG ausdrücklich festgeschrieben. Insbesondere wenn absehbar ist, dass nicht alle Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen verbleiben können, ist die Erfahrung der Berater der Arbeitsagentur wichtig. Diese können beispielsweise helfen zu entscheiden, welche Qualifizierung sinnvoll und welche Beschäftigungschancen in welchem Bereich in der Region vorhanden sind. Auch die gesetzlichen Fördermöglichkeiten können hilfreich sein und werden von den Beratern der Bundesagentur für Arbeit eingebracht. Vielleicht helfen Kurzarbeit oder Fördermittel der Europäischen Union. Die Fördermöglichkeiten allein im SGB III (Sozialgesetzbuch III) sind vielfältig und umfangreich (vgl. Abbildung Seite 10).

#### Sachverständige

Die gesetzliche Aufgabe des § 92a BetrVG wird durch § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ergänzt. Danach hat der Betriebsrat die ausdrückliche Pflicht, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Die dafür nötige Sachkunde kann er sich durch die Hinzuziehung von Sachverständigen verschaffen, wozu es allerdings einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG). An dieser Stelle können Sie externe Hilfe in Anspruch nehmen und von den Erfahrungen der betriebsratsnahen Berater profitieren.

#### Die Kraft des Betriebsrats

Bei einer negativen Einstellung wäre die

### Wortlaut des § 92a BetrVG

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, die Förderung 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.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge 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 erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

### Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Aus dem aktuellen Programm des Deutschen Anwaltverlags haben wir drei Exemplare von dem „Handbuch Umstrukturierung und Arbeitsrecht“ erhalten, das von Wolfgang Arens, Franz Josef Düwell und Dr. Joachim Wichert herausgegeben wird. Diese wollen wir an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „Umstrukturierung“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 31.12.2008. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.



Meinung an dieser Stelle sicher: „Ach, sind ja alles nur Beratungsrechte. Bringt ja doch nichts.“ Aber wie oft haben Sie schon etwas erreicht, obwohl Sie nur ein schwaches oder vielleicht sogar kein Mitbestimmungsrecht hatten? Der durchsetzungsfähige Betriebsrat wendet sich nicht enttäuscht von dem bloßen Beratungsrecht des § 92a BetrVG ab, sondern ergänzt dies mit seinen sonstigen Handlungsmöglichkeiten.

Wenn es beispielsweise um qualifizierende Maßnahmen geht, hat der Betriebsrat mit dem § 97 Abs. 2 BetrVG ein Initiativrecht, das nicht von dem guten Willen des Arbeitgebers abhängig ist, sondern im Zweifel und bei Vorliegen guter Gründe auch gegen die Arbeitgeberseite über die Einigungsstelle zu durchsetzbaren Resultaten führen kann.

Neben einzelnen Maßnahmen könnten auch Betriebsvereinbarungen von dem Betriebsrat initiiert werden. Auch diese würden im Bereich der vollen Mitbestimmung letztlich in der Einigungsstelle diskutiert und nicht nur einseitig vom Arbeitgeber zurückgewiesen werden können.

Es reicht nicht mehr aus, wenn das Unternehmen sich auf die Position zurückzieht, es gebe keine Personalentwicklungsplanung. Nun hat es den Bedarf an Berufsbildung zu ermitteln. Damit ist die Erstellung einer Ist-Analyse und ihre Gegenüberstellung mit einem Soll-Konzept gemeint. Zu berücksichtigen sind das Interesse des Unternehmens, sein Bedarf an qualifizierten Beschäftigten, das Potenzial der einzelnen Beschäftigten für Qualifizierungsmaßnahmen und deren Interessen.

#### Folgen der Ablehnung bei Kündigungen

Falls betriebsbedingte Kündigungen vom Arbeitgeber geplant werden, wird er Schwierigkeiten haben, deren be-

triebliche Gründe zu belegen, wenn er jeden Versuch zur frühzeitigen Vermeidung eines Arbeitsplatzabbaus abgelehnt hat. Eine betriebsbedingte Kündigung erfordert das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern entgegenstehen (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG).

Grundsätzlich gilt, dass eine Unternehmensentscheidung zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen kann. Auf ihre Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit wird die Entscheidung nicht geprüft. Die Arbeitsgerichte prüfen aber, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Die Maßnahme ist weiter daraufhin zu überprüfen, ob sie nicht vermeidbar war oder durch andere, mildere Maßnahmen ersetzt werden konnte. Aus dem Begriff „dringend“ ergibt sich außerdem, dass die Verhältnismäßigkeit der Kündigung zu prüfen ist. Der Arbeitgeber muss das die betroffenen Beschäftigten am wenigsten belastende Mittel wählen. Diese Anforderungen sind nicht erfüllt, wenn es mit den vom Betriebsrat vorgeschlagenen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung möglich gewesen wäre, den Ausspruch von Kündigungen zu vermeiden.

#### Resümee

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Betriebsräte vom Gesetzgeber eine gute „Vorlage“ erhalten haben. Sie können aus den rechtlichen Möglichkeiten in der Praxis etwas Konkretes gestalten, wenn sie aktiv werden und die Arbeitgeberseite fordern. Hierbei haben sie die Möglichkeit, die beratende Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und externer Helfer in Anspruch zu nehmen. Ihr größtes „Pfund“ aber ist die Ideenvielfalt Ihrer Kolleginnen und Kollegen, die es zu nutzen gilt. ■