

Lehrbrief 7

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Wenn sich der Betrieb grundlegend verändert, ist der Betriebsrat besonders gefragt. Typische Fälle sind Personalabbau, Standortverlagerung, Umstruktuiierung und Outsourcing.

1

Worum geht es?

Wirtschaftliche Angelegenheiten bestehen aus zwei Bereichen:

- Wirtschaftsausschuss (§ 106 ff)
- Betriebsänderung (§ 111 ff)



Merksatz:

Hier geht es um die Zukunft des Betriebs.

2

Wirtschaftsausschuss – das Frühwarnsystem

In größeren Unternehmen (regelmäßig mehr als 100 AN) wird ein auf Unternehmensebene vom GBR Wirtschaftsausschuss gebildet. Die Aufgaben sind:

- wirtschaftliche Lage verstehen
- Planungen erkennen
- Auswirkungen bewerten

Der Arbeitgeber informiert den Wirtschaftsausschuss. Dieser wertet die Informationen aus und berichtet dem Betriebsrat.

3

Informationsrechte – der Schlüssel

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat:

- rechtzeitig informieren
- umfassend informieren
- Unterlagen bereitstellen



Typische Themen:

- wirtschaftliche Entwicklung
- Investitionen
- Rationalisierung
- Personalplanung

Fehler:

- Informationen werden nicht eingefordert
- Zahlen werden nicht verstanden
- Hinweise werden unterschätzt

Folge: Der Betriebsrat reagiert zu spät.

4

das Wichtigste: Betriebsänderung (§ 111)

Eine Betriebsänderung liegt vor bei grundlegenden Veränderungen, zum Beispiel:

- Stilllegung oder Verlagerung
- Zusammenschluss oder Spaltung (auch von wesentlichen Teilen)
- größerer Personalabbau
- grundlegend neue Arbeitsmethoden oder Betriebszwecke

Hier geht es oft direkt um Arbeitsplätze.

5

Interessenausgleich – das „Wie“

Hier wird vereinbart, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt werden soll.

Wichtig: Der Betriebsrat kann den Interessenausgleich nicht erzwingen. Er kann aber Druck aufbauen und bessere Lösungen verhandeln.

6

Sozialplan - das wichtigste Instrument

Ziel: Nachteile für Beschäftigte ausgleichen.

Typische Inhalte:

- Abfindungen
- Versetzungen
- Qualifizierung

Entscheidend ist: Der Sozialplan ist erzwingbar. Im Zweifel entscheidet die Einigungsstelle.

7

Durchsetzung bei Konflikten

Wenn es Streit mit dem Arbeitgeber gibt, geht der Betriebsrat Schritt für Schritt vor:

1. Gespräch führen
2. Verhandeln, normalerweise mit anwaltlicher Unterstützung
3. Einigungsstelle einschalten

Wichtig: In wirtschaftlichen Angelegenheiten geht es meist nicht darum, ob eine Maßnahme kommt – sondern wie sie umgesetzt wird.

Alles klar?

Wirtschaftliche Angelegenheiten erfordern vor allem eines: früh handeln. Informationen nutzen, Veränderungen verstehen und mit Interessenausgleich und Sozialplan gezielt Einfluss nehmen.