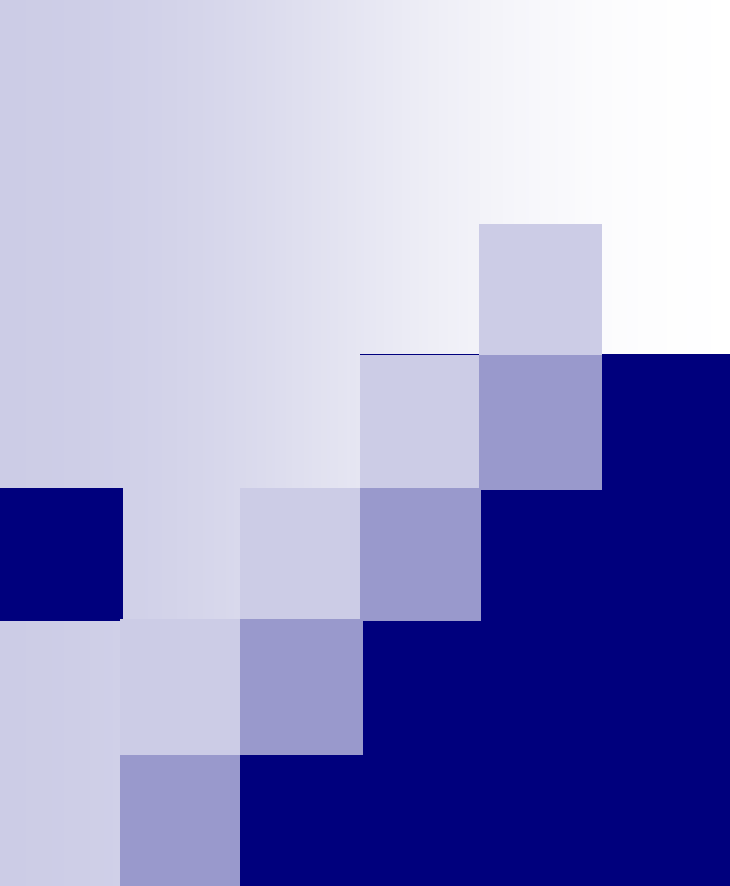




Kollektives Arbeitsrecht II

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter
Wintersemester 2013/2014



Mitwirkung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Kollektives Arbeitsrecht II

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

gem. § 99 BetrVG

Einstellung

Versetzung

Ein-/Umgruppierung

gem. § 102 BetrVG

Kündigung

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

1) Voraussetzungen für das MBR in § 99

- 20 wahlberechtigte AN im Unternehmen (→ nicht: Betrieb)
- AG plant Maßnahme gem. § 99 II
 - a) Einstellung: tatsächliche Eingliederung (→ nicht: Vertragsschluss)
 - b) Eingruppierung: erstmalige Ein-stufung in (tarifliche) Gehaltsgruppe → Mitwirkung beim Normvollzug

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

c) Umgruppierung: Neuordnung in eine andere Gehaltsgruppe

d) Versetzung (§ 95 III 1 BetrVG): Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraus-sichtlich länger als 1 Monat dauert oder mit erheblicher Änderung der Arbeitsumstände verbunden ist.

Beispiel: Änderung des Arbeitsinhalts, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation wenn dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit verändert wird.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

2) Pflichten des AG

- Unterrichtung des BR
- Auskunfterteilen unter Vorlage relevanter Unterlagen
- Zustimmung des BR beantragen
- Abwarten der Wochenfrist des § 99 III 1 BetrVG

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

3) Zustimmungsverweigerung des BR

- Nur aus den Gründen des § 99 II BetrVG
- Schriftlich, innerhalb der Frist (→ Fiktionswirkung)

4) Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem ArbGericht

→ Beschlussverfahren zwischen AG und BR ohne Beteiligung des AN

→ Vorläufige Maßnahme nach § 100 kann kombiniert werden⁷

Mitbestimmung bei der Kündigung, § 102 BetrVG

1. Anhörung des BR vor *jeder* Kündigung durch AG

- ● ordentliche Kündigung
- außerordentliche Kündigung
 - Änderungskündigung

auch vor Arbeitsantritt, in der Probezeit, vor Einsetzen des Kü.-Schutzes)

Mitbestimmung bei der Kündigung, § 102 BetrVG

2. Unterrichtung über die Gründe, die (subjektiv) die Kündigung tragen

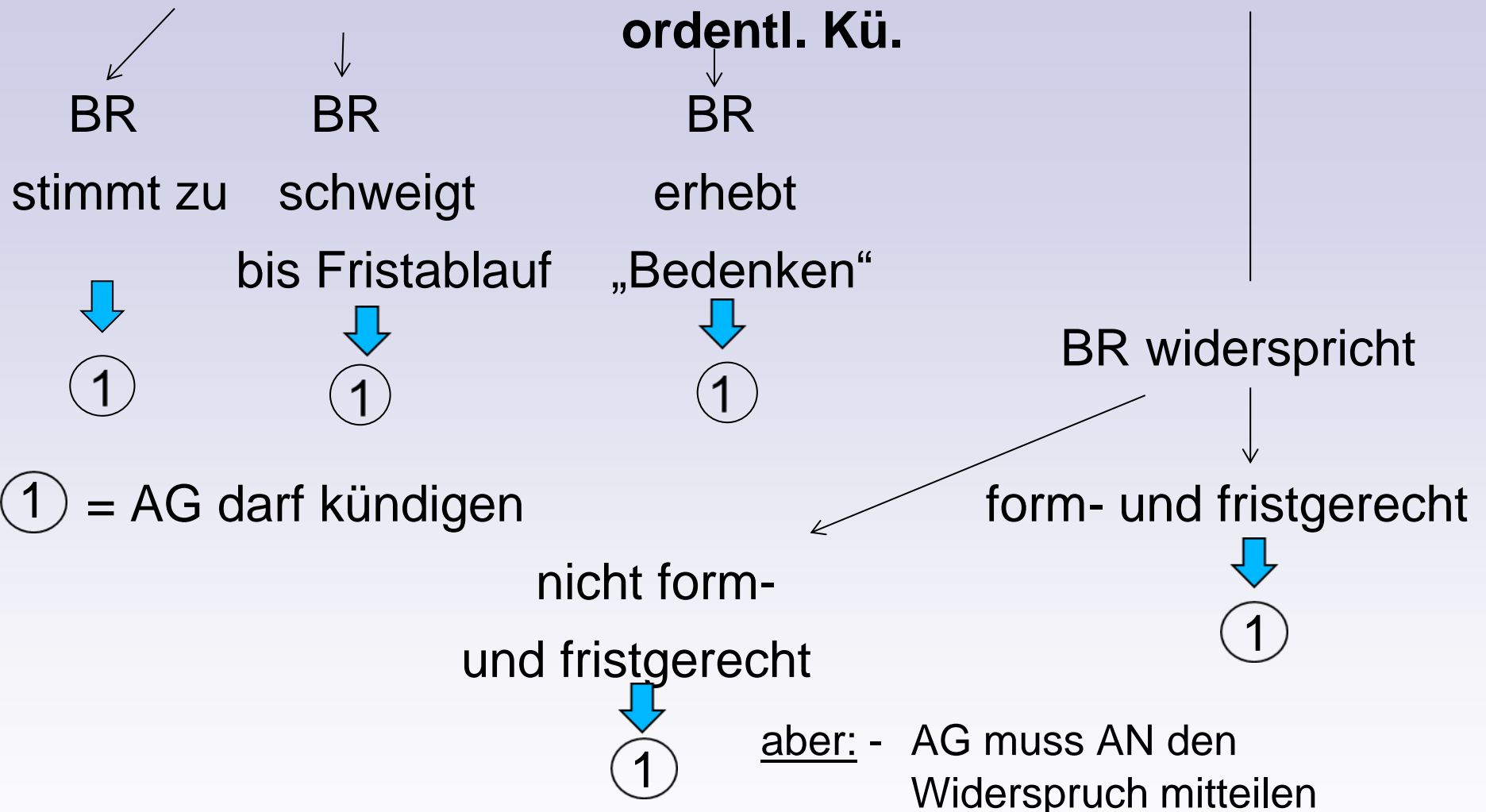
sowie über alle Angaben, die zur Beurteilung der Kü. nötig sind

→ bei unvollständiger Anhörung: „Nachschieben“ ist problematisch

3. Form: mündlich oder schriftlich

4. Folge fehlender Anhörung: Unwirksamkeit der Kü., § 102 I 3 BetrVG

Reaktionsmöglichkeiten des BR auf Anhörung zu geplanter ordentl. Kü.



① = AG darf kündigen

- aber: - AG muss AN den Widerspruch mitteilen
- Bei Kü.-Schutzklage des AN: Weiterbeschäftigungsanspr. gem. § 102 V

Beteiligungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Grundsatz: idR keine Mitbestimmung

→ Information des BR

→ Anhörung von BR/Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG)

Besonderheiten im Falle der „Betriebsänderung“, § 111 BetrVG

Diese ist Voraussetzung für Beteiligungsrecht zu



II. Betriebsänderung, § 111 BetrVG

1. Schwellenwert: Unternehmen mit mehr als 20 wb AN (nicht: Betrieb!)
2. Betriebsänderung, § 111 S. 3 (abschließende Aufzählung)
 - Nr. 1 Einschränkung und Stilllegung
 - = Aufgabe von Betriebszweck und Arbeitsorganisation
(nicht Betriebsübergang
nicht: Saisonale Schließung)

Personalreduzierung ist „Einschränkung“ nur dann, wenn sie auch Massentlassung gem. § 17 KSchG ist.

II. Betriebsänderung, § 111 BetrVG

- Nr. 2 Verlegung
 - = jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage

- Nr. 3 Zusammenschluss oder Spaltung
 - = Eingliederung in einen anderen oder Neubildung aus mehreren Betrieben (unter Aufgabe der arbeitstechnischen Selbständigkeit)
 - = tatsächliche Teilung eines einheitlichen in mehrere selbständige Betriebe

II. Betriebsänderung, § 111 BetrVG

- Nr. 4 Grundlegende Änderungen von Betriebsorganisation, -zweck oder -anlagen
= neue betriebliche Anlagen oder Technologien mit Auswirkungen auf Arbeitsablauf

- Nr. 5 neue Arbeitsmethoden/Verfahren
= Art des Einsatzes der Arbeitskraft zur Erreichung des Betriebszwecks

II. Betriebsänderung, § 111 BetrVG

3. Wesentliche Nachteile für die Belegschaft

- nach BAG wird das Vorhandensein des Nachteils in allen Fällen des § 111 S. 3 BetrVG fingiert

4. Folge: Unterrichtungs-/Beratungsrechte des BR unter Vorlage der notwendigen Unterlagen

- bei Missachtung der BR-Rechte:

kollektivrechtlich: Betriebsänderung bleibt wirksam

individualrechtlich: Ansprüche der AN aus § 113 BetrVG
BR kann nach § 23 III BetrVG vorgehen

III. Interessenausgleich § 112

Inhalt: Regelungen über die organisatorische Durchführung der Betriebsänderung (ob, wann und wie)

eine Einigung = Vertrag zwischen AG und BR, wirkt nicht normativ (BAG)

Freiwillige Einigung → Vermittlung → E-Stelle in freiwilligem Verfahren: bei fehlender Einigung entscheidet AG allein, ohne „Sanktionen“ aus § 113 BetrVG

IV. Sozialplan

Inhalt: Regelung über den Ausgleich/Milderung wirtschaftlicher Nachteile der Betriebsänderung für davon betroffene AN

Eine Einigung ist Betriebsvereinbarung

(§ 112 I 3) wirkt normativ

freiwillige Einigung → Vermittlung → Einigungsstelle im zwingenden Verfahren

Umfang und Dotierung = frei bei Einigung
= gebunden an Grds. bei E-Stelle,
§ 112, V BetrVG

IV. Sozialplan

- Erzwingbarkeit eingeschränkt im Falle des § 112a BetrVG (Personalabbau)
 - auf eine Mindestanzahl von betroffenen AN, § 112a I.
 - bei neugegründeten Unternehmen entfällt die Sozialplanpflicht in den ersten 4 Jahren, § 112a II.

V. Nachteilsausgleich, § 113

Inhalt: Sanktion für betriebsverfassungswidrige Betriebsänderungen wegen

- Abweichung von einem vereinbarten Interessenausgleich, § 113 I, II
- den Interessenausgleich gar nicht „versucht“ zu haben, § 113 III.

V. Nachteilsausgleich, § 113

Voraussetzung:

- a) Beteiligungsmangel tritt „ohne zwingenden Grund“ auf
→ nachträglich erkannte Umstände, die den AG zum Abweichen bringen
- b) Beschäftigte werden wegen dieser Abweichung entlassen.
→ Kausalitätsprüfung
- c) Folge: Entlassene können vor dem ArbGericht auf Zahlung einer Abfindung klagen

Bei anderen wirtschaftlichen Nachteilen: Ausgleich für bis zu 12 Monate, §113 II.

V. Nachteilsausgleich, § 113

Höhe des Abfindungsanspruchs wird vom ArbGericht festgesetzt; ist nicht von den wirtschaftlichen Umständen des Unternehmens abhängig, da kein „Schadenersatz“, sondern Sanktion

Verhältnis zum „Sozialplan“: nach BAG = Anspruchskonkurrenz, d. h. Anrechnung des Nachteilsausgleichs auf den Sozialplan (→ Im Falle von „Massenentlassungen“ ist diese Anrechnung aber RL-widrig)

Organe der Betriebsverfassung

**Konzern
Schwerb-Vertretung**

**Konzernbetriebsrat
§ 54 f. BetrVG**

§ 97 II SGB IX

Errichtung
(freiwillig) § 54 I 1 und Entsendung

Wahl

**GesamtSchwer-
Vertretung,
§ 97 I SGB IX**

beratende
Teilnahme
§ 52 BetrVG,
§ 95 IV SGB

**Gesamtbetriebsrat
§ 47 BetrVG**

Teilnahmerecht
§ 73 I
z.T. Stimmrecht
§ 73 II, 67 I

**GesamtJ +
A-Vertretung
§ 72 BetrVG**

Wahl

Errichtung
(zwingend gem. § 47 I)
+ Entsendung

Errichtung
(zwingend)

Schwerb-
Vertretung,
§ 94 SGB IX

Teilnahmerecht
§ 32 BetrVG

Betriebsrat

Teilnahmerecht
z.T. Stimmrecht
§ 67 I, II BetrVG

**J+A-Vertretung
§ 60 BetrVG**

Einberufung

Einberufung
Tätigkeitsbericht § 42 I

Einberufung
im Einvernehmen mit BR

**Versammlung der Schwer-
Behinderten, § 95 IV SGB IX**

**Betriebsversammlung
§ 42 BetrVG**

**Jugend- und Azubi-Ver-
sammlung, § 71 BetrVG**