

# Umstrukturierungen und Betriebsrat

Dienstag, 19.11.2024  
Dr. Tamara Thöny-Maier

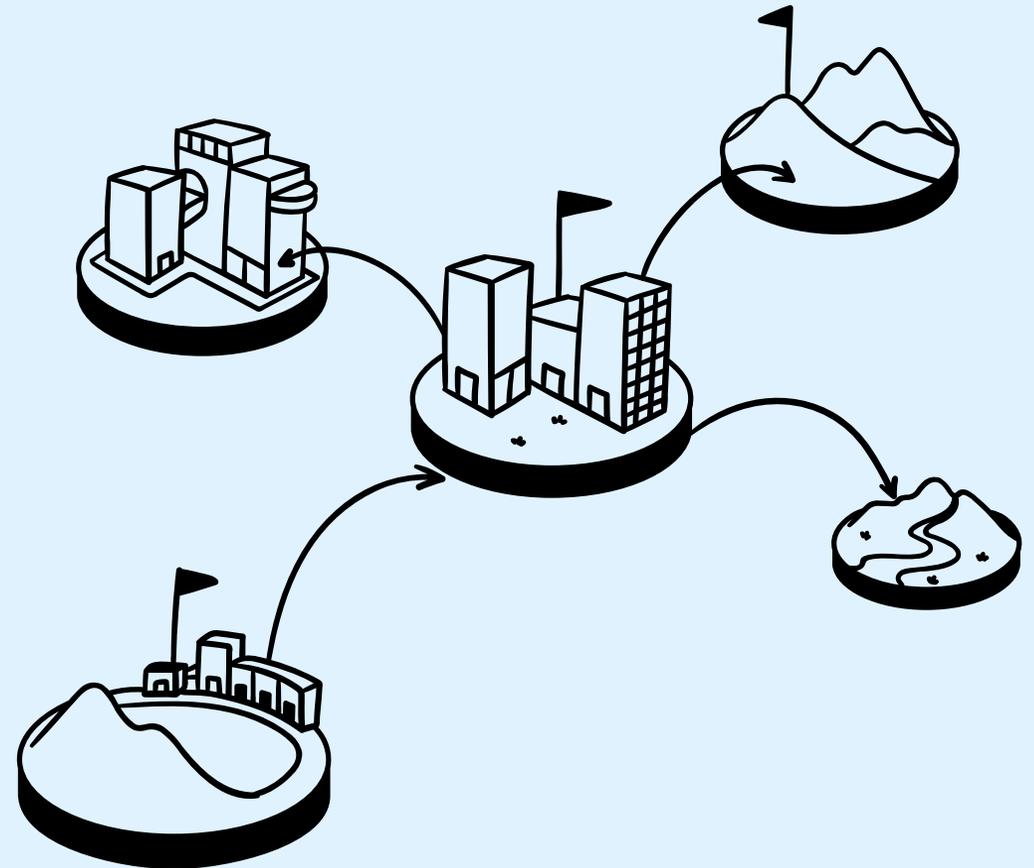
# Agenda

- wirtschaftliche Mitwirkungsrechte
- Beendigungen  
Kündigungen, Frühwarnsystem AMS,  
Einvernehmliche Auflösungen, Versetzungen  
§110 ArbVG
- Betriebsübergang  
Anteilsübernahme/Betriebsübernahme,  
Arbeitsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff

# Agenda

- Betriebsvereinbarungs-Abschlüsse  
Zeitmodelle (nicht „betriebliche Kurzarbeit“),  
Kurzarbeit, Sozialplan, Exkurs Einspruch  
gegen die Wirtschaftsführung
- Alternativen zum Personalabbau  
Altersteilzeit, Bildungskarenz,  
Solidaritätsprämienmodell

# Wirtschaftliche Mitbestimmung



## Wirtschaftliche Mitbestimmung

- Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
- Betriebsänderungen
- Aufsichtsrat
- Einspruch gegen die Wirtschaftsführung
- Staatliche Wirtschaftskommission

# Wirtschaftliche Mitbestimmung und Verschwiegen- heitspflicht

## §115 Abs 4 ArbVG

- Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse deren Kenntnis iZm Mandatsausübung steht (Wirtschaftliche Lage und geplante Betriebsveränderungen)
  - Spannungsverhältnis zu Interessenwahrungspflicht ggüber AN (§ 38 ArbVG)
- Daher Interessenabwägung im Einzelfall
- Unabhängig davon jedenfalls Beiziehungs- und Beratungsrecht AK und Gewerkschaft (§ 39 Abs 4 ArbVG)

# Beendigungen



# Beendigungen

## Kündigung

### Klar geregelt sind

- Frist
- Termin
- Postensuche
- KK/Ausbildungskostenrückerersatz kommen grds. nicht zum Tragen

## Änderungskündigung

- Unterschied: Änderung wird angeboten, wenn nicht angenommen → Kündigung ausgesprochen

## Kündigung- Mitwirkung BR

- **Vorinformation** DG an BR (Datum dokumentieren)
- **BR berät und fasst Beschluss** (Widerspruch/Keine Äußerung/Zustimmung für Fall des Widerspruchs auch Beschluss über Klagsführung BR bereits möglich)
- Bei Zustimmung 2/3 der abgegebenen Stimmen notwendig
- Stellungnahme erstatten oder Frist verstreichen lassen
- Bei **Widerspruch** – Info BR an AN → Belehrung über Aufforderungsnotwendigkeit empfehlenswert
- Bei **Aufforderung** → falls nicht schon zuvor erfolgt  
→ Beschlussfassung: Klage durch BR oder nicht
- Falls ja → umgehend Termin mit Rechtsberatung

# Einvernehmliche Auflösung

→ **keine Kündigungsfrist**, beliebiges (am besten gerades) Datum

## **Diese Punkte**

→ Konkurrenzklausele

→ Ausbildungskostenrückerersatz

→ Postensuche zu regeln

→ Rückverrechnung SZ

## **zu klären**

→ kein Vorverfahren abzuhalten

→ wenn nachweislich durch AN Beratung mit BR gewünscht  
→ Sperrfrist 2 Arbeitstage

→ **Achtung!** Rechtsunwirksamkeit binnen einer Woche nach Ablauf der Sperrfrist schriftlich geltend zu machen.  
Gerichtliche Geltendmachung innerhalb drei Monaten

# Frühwarnsystem AMS

- Betriebe mit mehr als 20 – 100 Beschäftigten:  
ab 5 Arbeitskräften
- Betriebe mit 100 – 600 Beschäftigten:  
ab 5 von 100 Arbeitskräften (=5%)
- Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten:  
ab 30 Arbeitskräften, ab 5 Arbeitskräften, die das 50.  
Lebensjahr vollendet haben.
- Auch bei Insolvenz Ausnahme: Saisonbetriebe
- Schwellenwert: Kündigungen, unber. Entlassungen,  
e.L. Vorab BR verständigen, Unterschrift BR, Kopie an  
BR

# Frühwarnsystem AMS

- 30 Tage Wartefrist – wandert kontinuierlich
- ersetzt nicht Vorverfahren ArbVG
- Nichteinhaltung → Rechtsunwirksamkeit AG-Kündigung
- Geltendmachung durch AN nicht BR
- Aufgriffsobliegenheit jedoch keine fixe Frist
- **Achtung!** Zeitliche Streuung
- Verbindlichkeit Angaben?

# Versetzungen



## Versetzungen §101 ArbVG

- Dauer > 13 Wochen
- BR ist unverzüglich zu informieren
- Auf Verlangen beraten
- Verschlechterung → Zustimmung BR erforderlich
- Beschlussfassung BR
- durch Gerichtsurteil ersetzbar

# Betriebsbegriff



# Betriebsübergang

- **Betrieb oder Betriebsteil übernommen**
- entscheidend: gesellschaftsrechtliche Einheit ≠ Betriebsbegriff ArbVG
- Wechsel AG → Arbeitsverhältnisse gehen über
- Kündigungen wegen Übergang unzulässig
- Vorab schriftliche Information an BR
- Beratung mit BR auf Verlangen
- Bei Verletzung: Leistungsklage BR möglich
- Verschwiegenheitspflicht
- Anteilsübernahme

# Arbeitsverfassungs- rechtlicher Betriebsbegriff

- maßgeblich für
  - Weiterbestehen/Untergang BR ÜbergangsBR
- nicht gleichzusetzen mit gesellschaftsrechtlichem Betriebs-bzw. Gesellschaftsbegriff

# Arbeitsverfassungs- rechtlicher Betriebsbegriff

- betriebsorganisatorische Änderung? – bewegliches System
- Verselbständigung Teilbetrieb
- Zusammenschluss von Betrieben (neuer Betrieb/Aufnahme)

# Betriebsvereinbarungs- Abschlüsse



## Zeitmodelle (nicht „betriebliche Kurzarbeit“)

- Durchrechnung
- GLAZ (Saldi, Periode, etc.)
- 4-Tage-Woche
- Änderungen Schicht

# Kurzarbeit

- vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten
- keine Abwendung mit anderen Maßnahmen möglich
- zahlenmäßige Plausibilisierung
- Sozialpartnervereinbarung
- strenger Kriterienkatalog

# Sozialplan

- Einschränkung, Stilllegung, Verlegung Betrieb(steil)
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben
- Änderungen Betriebszweck, Betriebsanlagen, Arbeits- und Betriebsorganisation/Filialorganisation
- Einführung neue Arbeitsmethoden
- Einführung von Rationalisierungs- und
- Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

# Sozialplan

- Informationspflicht an BR → Zeitpunkt/Weise/inhaltliche Ausgestaltung muss Bewertungsmöglichkeit BR ermöglichen
- Stellungnahme zur Maßnahme
- Auf Verlangen Beratung über Gestaltung
- Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen
- Betriebsrat hat das Recht, Sachverständige beizuziehen.

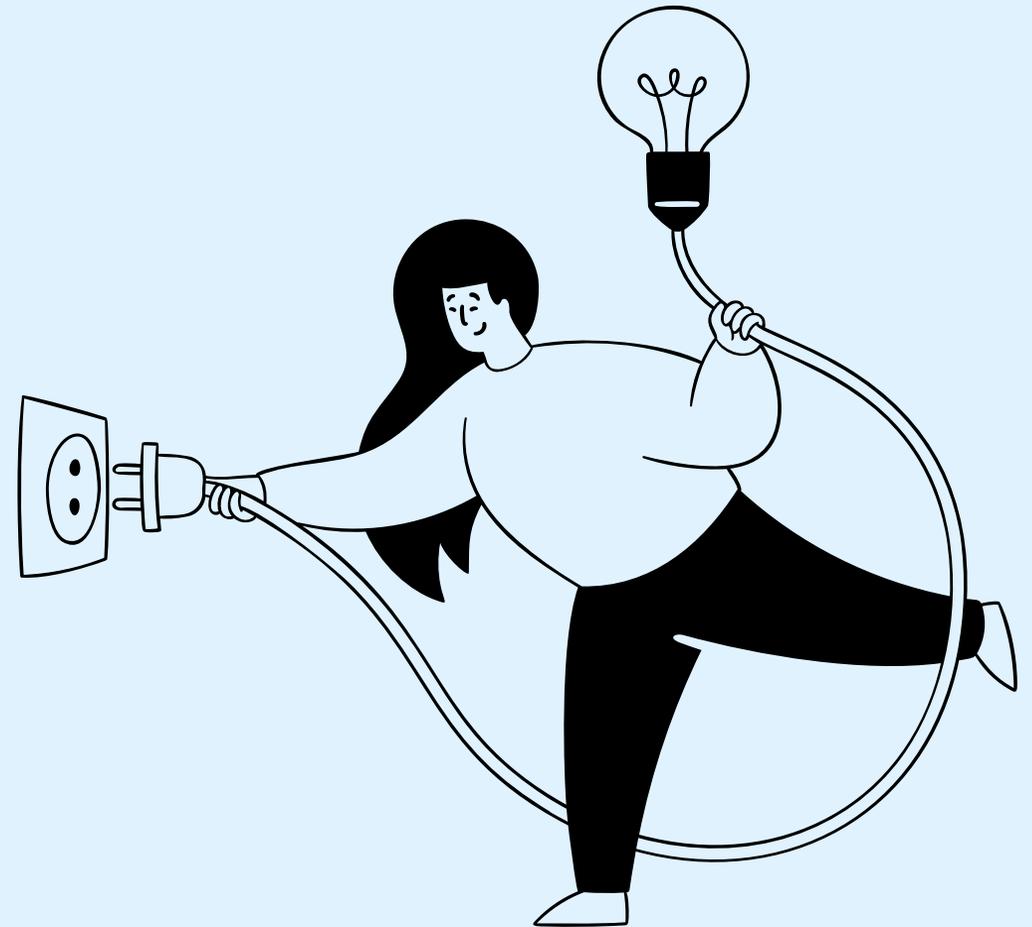
# Sozialplan

## Bei Einschränkung, Stilllegung Betrieb(steil):

Information über

- Gründe
- Zahl und Verwendung betroffene AN, Qualifikation,
- Beschäftigungsdauer und Auswahlkriterien
- Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten AN
- Zeitraum für Verwirklichung der geplanten Maßnahme  
Begleitmaßnahmen zur sozialen Abfederung

# Exkurs



## Einspruch gegen die Wirtschafts- führung

- mehr als 200 AN
- gegen Betriebsänderungen
- gegen wirtschaftl. Maßnahmen
- sofern wesentliche Nachteile für AN
- binnen 3 Tagen
- wenn binnen 1 Woche keine Einigung →  
Schlichtungskommission, Schlichtungsverhandlungen  
bei Betriebsstillegung- aufschiebende Wirkung 4 Wochen

# Alternativen zum Personalabbau



# Altersteilzeit

- spätestens in 5 Jahren Regelpensionsalter
- in letzten 25 Jahren 780 Wochen arbeitslosenversichert
- mindestens 3 Monate in Betrieb beschäftigt
- NAZ im Jahr vor ATZ um max. 40% unterschritten

# Bildungskarenz

- Rahmenfrist 4 Jahre → max. 1 Jahr
- Beschäftigungsdauer mind. 6 Monate
- Weiterbildungsgeld
- Vereinbarung
- AN kann Beiziehung BR zu Verhandlungen verlangen
- Karenzierung muss Weiterbildung dienen

## Solidaritätsprämien modell

- Arbeitszeitherabsetzung bereits beschäftigte Arbeitnehmer (Betrieb oder Betriebsteil)
- gleichzeitig Einstellung von Ersatzarbeitskräften (Arbeitslos oder NH)
- Rahmenbedingungen in KV oder BV
- Individualrechtliche Zustimmung (freiwillig!)
- Blockweise Gestaltung möglich
- Lohnausgleich (1/2 entfallendes Entgelt)
- SV vor Reduzierung → Beihilfe (Kein Rechtsanspruch, begrenzte Mittel)
- Sonderregelung Abfertigungsberechnung

# Vielen Dank

Für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der Inhalte wird trotz sorgfältiger Bearbeitung keine Haftung übernommen. Es wird, soweit gesetzlich zulässig, jede Haftung für durch die Nutzung und Verwendung der Inhalte dem Kunden und/oder Benutzer oder Dritten entstehende Schäden ausgeschlossen. Alle Angaben in den Inhalten erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung somit ohne Gewähr.