



*Instrumente des Betriebsrats für die Standortsicherung*

Betriebspolitische Tagung 2023

Prof. Dr. Daniel Klocke

31.05.2023

15:15 Uhr



## I. Einführung



Standortsicherung i.e.S. = Standortgarantie

Standortsicherung i.w.S. = alle Maßnahme, die den Bestand des Betriebs auf Dauer sichern.

Standortsicherung i.w.S. setzt an:

- Betriebliche Ebene
- Tarifliche Ebene
- Unternehmensebene
- Unionsebene
- Internationale Ebene



Standortsicherung als  
Koordinierungsaufgabe

# I. Einführung



## Konzepte der Standortsicherung

Investitionen  
(für die Zukunft)

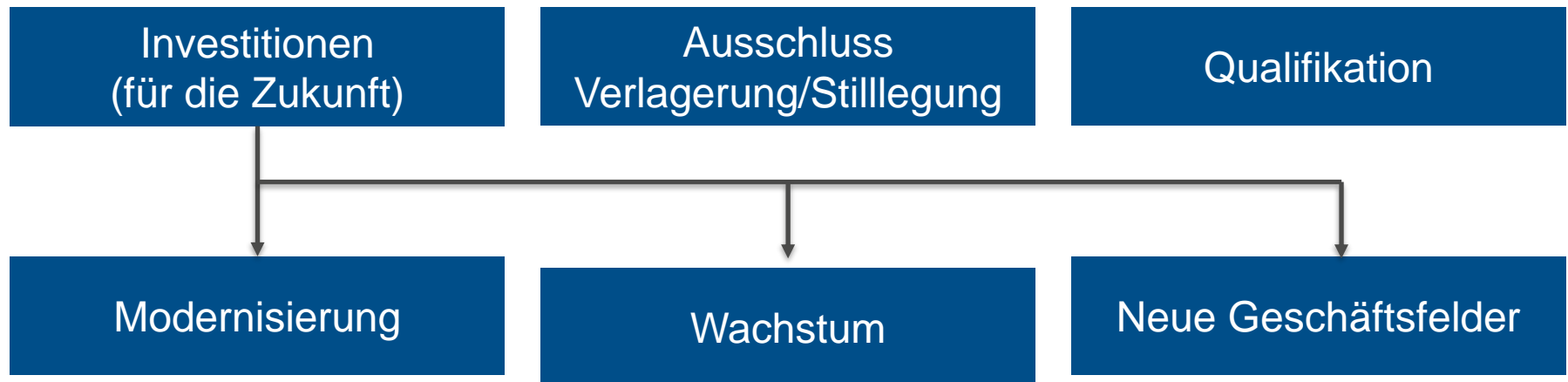
Ausschluss  
Verlagerung/Stilllegung

Qualifikation

# I. Einführung



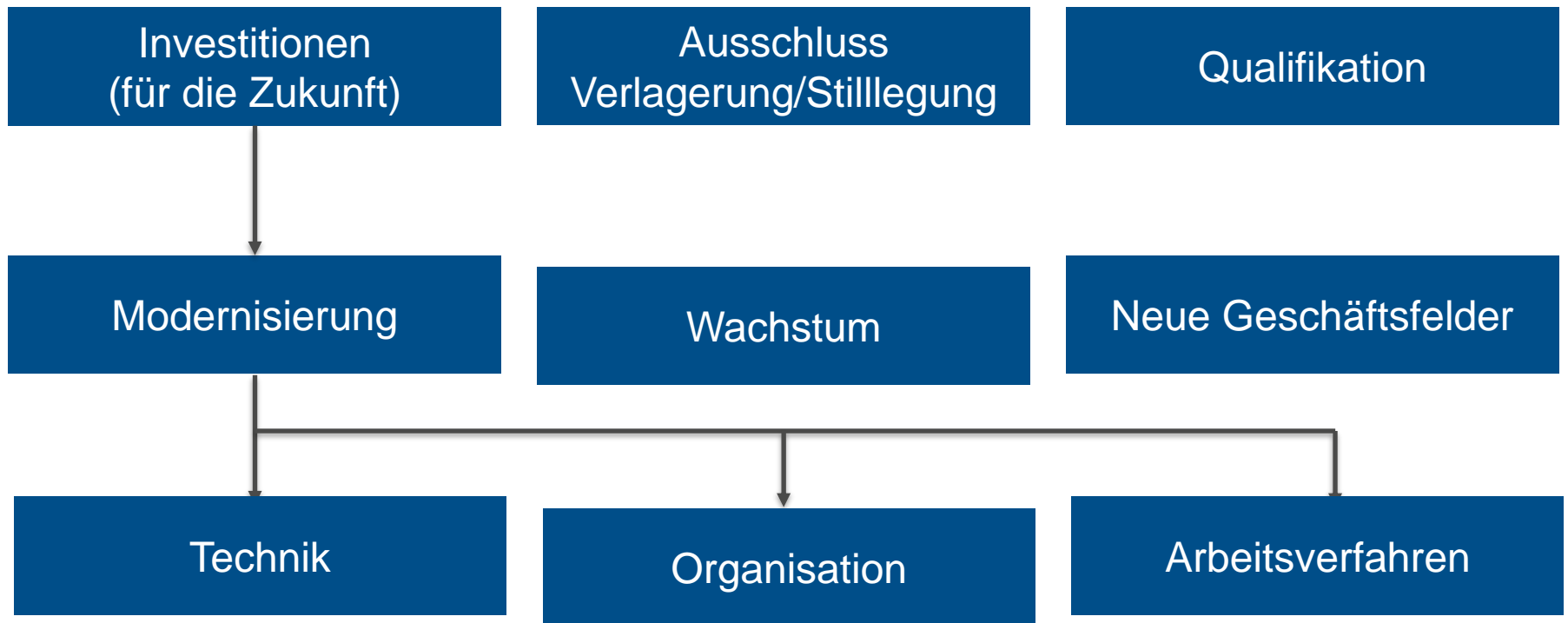
## Konzepte der Standortsicherung



# I. Einführung



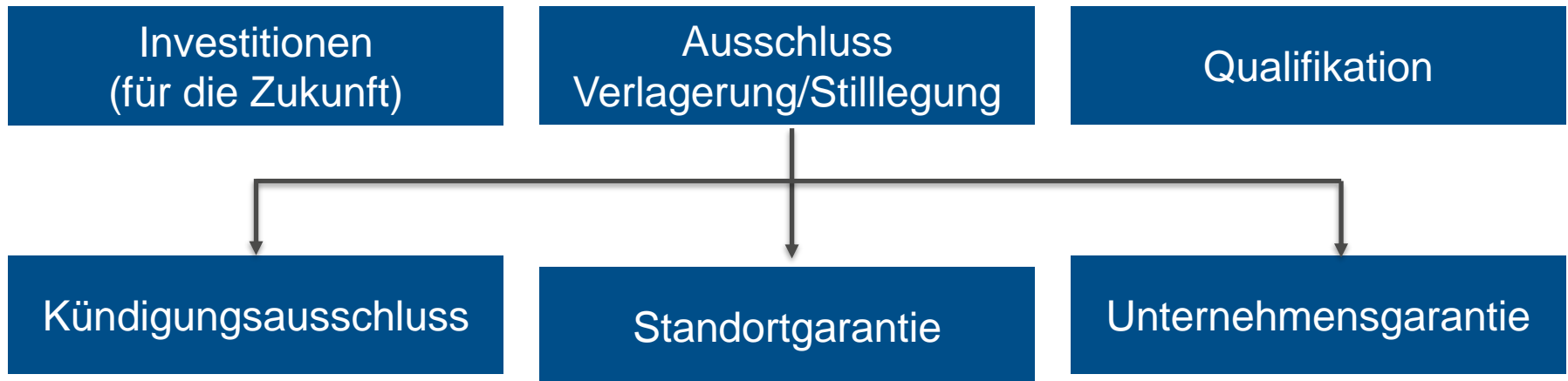
## Konzepte der Standortsicherung



# I. Einführung



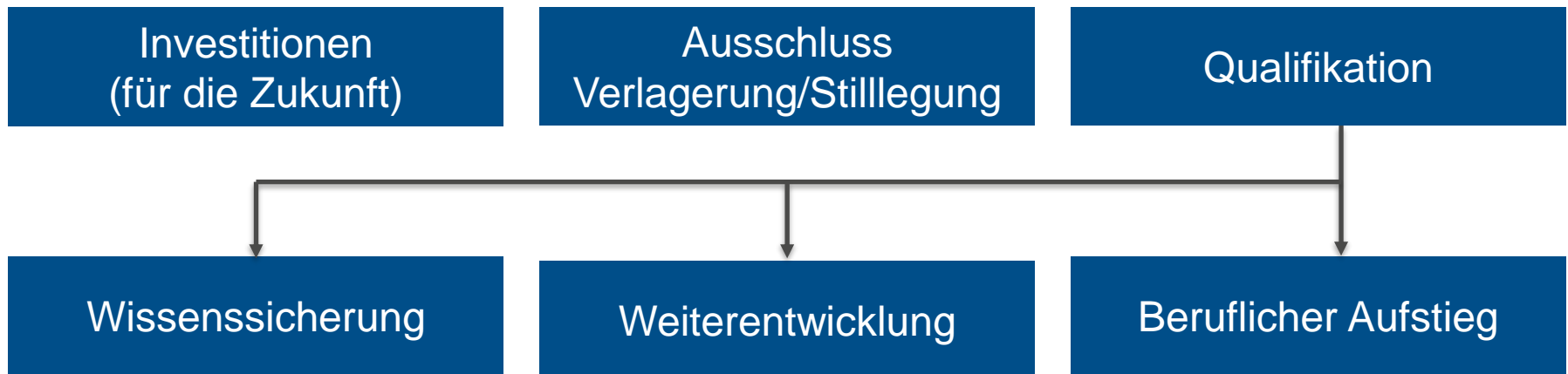
## Konzepte der Standortsicherung



# I. Einführung



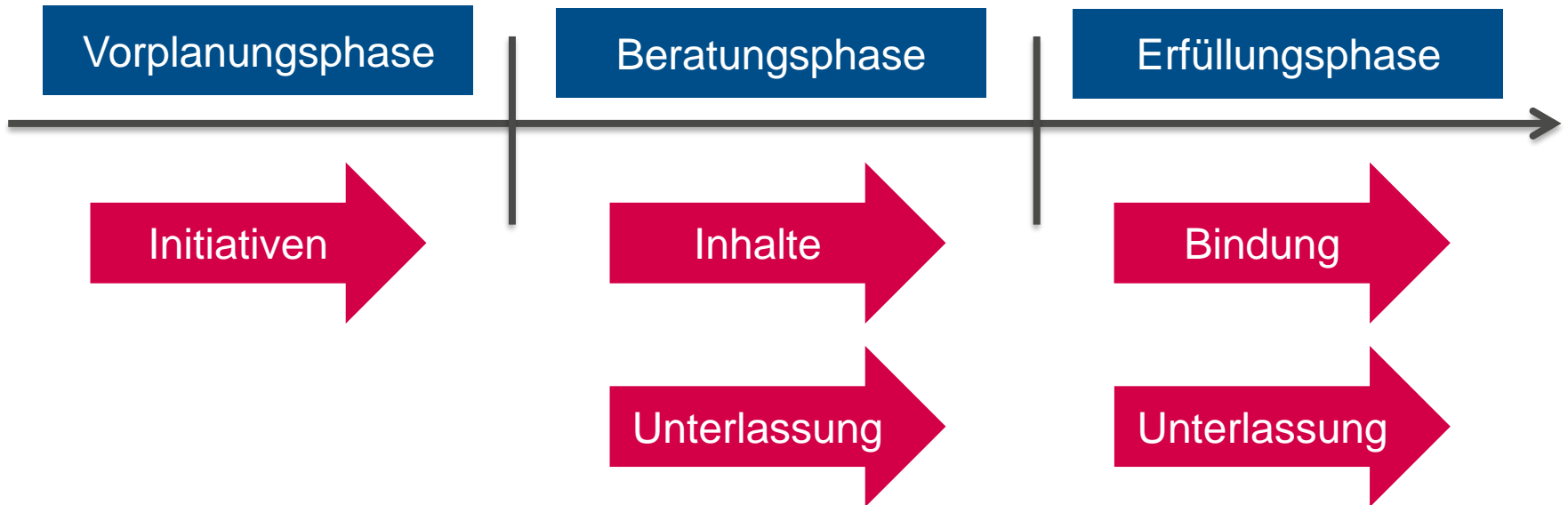
## Konzepte der Standortsicherung



# I. Einführung



Für die Standortsicherung sind drei Phasen bedeutsam:





## II. Beteiligungsrechte



Soziale Angelegenheiten

Personelle Angelegenheiten

Wirtschaftliche Angelegenheiten

*BAG (GS): Für soziale und personelle Angelegenheiten besteht eine umfassende Regelungskompetenz der Betriebsparteien (NZA 1990, 816).*

*Für soziale Angelegenheiten folgt die umfassende Regelungsbefugnis zum Abschluß (freiwilliger) Betriebsvereinbarungen aus § 88 BetrVG. Die Regelungsbefugnis läßt sich jedoch inhaltlich nicht auf soziale Angelegenheiten beschränken. Die Grenzen zwischen sozialen, personellen (§ 92 ff. BetrVG) und wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 106 ff. BetrVG) sind fließend.*



## II. Beteiligungsrechte



1. Punktuell: Mitbestimmungsrechte i.e.S. (§ 87 Abs. 1 BetrVG)  
→ Bsp.: Kurzarbeit: § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
  
2. Reagierende Standort- und Beschäftigungssicherung  
P.: **Planung** von Standortveränderungen  
→ §§ 111, 112 BetrVG  
BAG: „konkrete Formen“, Blick auf die Verhandlung über den Interessenausgleich
  
3. Initiale Standorts- und Beschäftigungssicherung  
§ 92a BetrVG  
→ Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung  
→ Begründungspflicht des AG, ab 100 AN schriftlich.

## II. Beteiligungsrechte



Betriebsverfassungsrecht: §§ 92a, 111 – 113 BetrVG uvm.



Hintergrund der **Richtlinie 2002/14/EG**: der Fall *Vilvoorde* (1997)

- Werksschließung durch *Renault Industrie Belgique*.
- 3500 Arbeitnehmer betroffen.
- Großer Protest: keine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Vorfeld.
- Belgische Gerichte reagieren mit Geldbußen.
- Französische Gerichte (EBR!) reagieren mit Unterlassungsverfügungen.

*Höland*, Mitbestimmung in Europa: Rechtliche und politische Regelungen, 2000

Standortschließung ohne Beteiligung ist Ausgangspunkt der Richtlinie 2002/14/EG

## II. Beteiligungsrechte



Art. 4 Abs. 2 RL 2002/14/EG

(2) Unterrichtung und Anhörung umfassen

a)...

b) die Unterrichtung und **Anhörung** zu Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und **wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung** im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung;

→ **anlassunabhängig**

→ **unstr.: Möglichkeit für eigene Vorschläge**

c) die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die **wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge** mit sich bringen können, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 9 Absatz 1 genannten Gemeinschaftsbestimmungen sind.

→ **entscheidungsabhängig**

→ **unklar: wesentliche Veränderung: Bagatellgrenze oder Qualifikation?**

## II. Beteiligungsrechte



Zeitpunkt der Anhörung ?

- RL 2002/14/EG deutlich dynamischer
- Beteiligung an Vorüberlegungen? (*Kohte/Schulze-Doll*, in: Düwell, HK-BetrVG, RL 2002/14/EG Rn. 20)

Vgl. auch *Weber*, in: ErfK, Rn. 20.

- *so frühzeitig, dass noch eine ergebnisoffene und konstruktive Beratung stattfinden kann.*
- *Allerdings muss die Anhörung der Arbeitnehmervertretung abgeschlossen sein, bevor auf gesellschaftsrechtlicher Ebene eine Entscheidung gefallen ist*

**Was ist mit „Global“?**

**! Art. 4 Abs. 4 lit. b):** Die Anhörung erfolgt auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene;

## II. Beteiligungsrechte



BAG, 8.3.2022 – 1 ABR 19/21 zur Auflösung einer Betriebsgemeinschaft/Betriebsspaltung

→ Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch mangels Wiederholungsgefahr

→ Kein Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG

Zu Art. 8 RL 2002/12/EG i.V.m. Art. 4

*Die Richtlinie sieht nach dem eindeutigen Wortlaut ihres Art. 4 II Buchst. c eine Unterrichtung und Anhörung aber nur bei solchen Entscheidungen vor, die „wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge“ mit sich bringen können. Anhaltspunkte, dass die von den beiden Unternehmen ergriffene Maßnahme zu derartigen gravierenden Veränderungen hätte führen können, sind weder dargetan noch ersichtlich.*

*Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 III AEUV ist nicht veranlasst, weil die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (vgl. zum sog. „acte clair“ etwa EuGH 15.9.2005 – C-495/03)*

### III. Vereinbarungen



Drei Beispiele:

1. Geplante Werksschließung → Unterbleiben der Werksschließung.

Regelungsgegenstand des **Interessenausgleichs** i.e.S.

BT-Drs. VI/1786 S. 55: unternehmerische Entscheidung *als solche*

2. Geplante Werksschließung → Absenken der Arbeitsbedingungen gegen  
Kündigungsverbot

BAG: **Betriebsvereinbarung**

(zugleich: Unterbleiben der Werksschließung Interessenausgleich?)

P.: Günstigkeitsprinzip und Betriebsvereinbarungsoffenheit von AGB

3. Arbeitgeber verpflichtet sich zu Investitionsprogramm/Qualifizierungsprogramm  
gegen...

**Regelungsabrede?**

### III. Vereinbarungen



#### **Das Erfordernis der einheitlichen Betrachtung von Standortsicherungsvereinbarungen:**

Das Unionsrecht denkt vom Ergebnis her und sichert die praktische Wirksamkeit.

1. Ergebnis: Errichtung eines Dialogs
2. Ergebnis: Vereinbarung

**P.:** Folgt aus der Richtlinie 2002/14/EG die bindende Natur der Vereinbarung i.S.v. RL 2002/14/EG

Contra: Nur Zielbestimmung → Verhandlungsdiesiderat

Pro: Endprodukt des Dialogs

→ Die praktische Wirksamkeit des Art. 4 Abs. 4 lit.e) ist reduziert, wenn die spätere Vereinbarung keine Bindungskraft hat.

*! Jedenfalls: nicht haltbar ist die These, dass die unternehmerische Entscheidung nicht Gegenstand einer bindenden Vereinbarung sein darf.*



### III. Vereinbarungen



- Die Frage gehört zu einem „Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“.
- Sprachgebrauch „Vereinbarung“, „agreement“
- Systematik: „Vereinbarung“ wird auch in Art. 5 genutzt. Im Lichte von Art. 8 müssen die Unterrichts- und Anhörungsrechte durchsetzbar sein.
- Verhältnismäßigkeit? Der Unternehmer *muss nicht* zustimmen.
- Vertrauen (Erwägungsgrund 8: „Klima des Vertrauens“) nur möglich, wenn Vereinbarungen binden.

#### **Konsequenz:**

Aufgabe des Kästchendenkens/kontrollierte Typisierung

→ Die Einordnung der Regelung als

Regelungsvereinbarung/Interessenausgleich/Betriebsvereinbarung kann für die Bindungswirkung nicht maßgeblich sein.

→ Umkehrung bei §§ 111, 112 BetrVG: fehlende Bindungswirkung muss vereinbart werden.

### III. Vereinbarungen



#### Entscheidend: der Rechtsbindungswille

#### Der Weg zum qualifizierten Interessenausgleich

→ Auslegung nach §§ 133, 157, 242 BGB

→ ein redlicher Dritter wird einen Interessenausgleich als nicht bindend einordnen (so die h.M.).

Folgt man der h.M. muss der Rechtsbindungswille eigens für jeden Interessenausgleich deutlich aus dem Dokument hervortreten.

→ es müssen über die Regelung der unternehmerischen Maßnahme hinausgehende Anhaltspunkte im Interessenausgleich verankert werden.

→ Betonung der Bindung seitens des Arbeitgebers.

→ besonderes Anerkenntnis der Arbeitnehmerinteressen

→ besondere Bedeutung der Mitbestimmung

**etc.**

## IV. Durchsetzungsmechanismen



Drei zentrale Fragen:

Verfahrenssichernder Unterlassungsanspruch

Erfüllungsanspruch

Durchführungsanspruch



## IV. Durchsetzungsmechanismen



EuGH „Junk“ [2. Frage]: *Aus der Antwort auf die erste Frage geht bereits hervor, dass der Arbeitgeber Arbeitsverträge **nicht kündigen darf**, bevor er diese beiden Verfahren eingeleitet hat.*

→ *teleologische Argumentation zur Massenentlassungsrichtlinie*

→ *Übertragbar auf die Rahmenrichtlinie 2002/14/EG*

Artikel 8

### Durchsetzung der Rechte

(1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass es geeignete Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich **aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt** werden kann.

## IV. Durchsetzungsmechanismen



### *Artikel 4*

- (2) Unterrichtung und Anhörung umfassen
  - c) die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 9 Absatz 1 genannten Gemeinschaftsbestimmungen sind.
  
- (4) Die Anhörung erfolgt
  - e) mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die in Absatz 2 Buchstabe c) genannten Entscheidungen, die unter die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers fallen, zu erreichen.

## IV. Durchsetzungsmechanismen



### Ausschluss des Streikrechts nach § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG

→ das führt zu mehreren unterschiedlichen Akzenten:

- Nur bei Mitbestimmungsrechten i.e.S. besteht eine starke Position des Betriebsrats.
- I.Ü. besteht nur ein Recht auf Beratung nach § 92a BetrVG.
- I.Ü. muss das BetrVG Anreize für den Arbeitgeber bieten.
  - Namensliste
  - schlechtere Arbeitsbedingungen

Das bedeutet aber auch!

→ ohne tariflichen Überbau geht es nur selten.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**

