

**Sanierungsabend
an der SRH Hochschule Heidelberg**

Umgang mit Betriebsrat und Gewerkschaft aus Arbeitgebersicht

**RA Dr. Andreas Notz,
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**Unterschiedliche Rechtsgrundlagen erfordern
unterschiedliche Ansprechpartner**

- **Tarifvertrag** → **Gewerkschaft**
- **Betriebsvereinbarung** → **Betriebsrat**
- **Arbeitsvertrag** → **Arbeitnehmer**

Umgang mit BR

- Unterschiedliche, abgestufte Beteiligungsrechte
(von der Unterrichtung bis zur echten Mitbestimmung)
- Berücksichtigung der Kommunikation
der Betriebspartner in der Vergangenheit
 - - Inhalt, Zeit
 - - Bsp: Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses - § 106 II BetrVG
 - ↑↓
Unterrichtung des Betriebsrats über Betriebsänderung
§ 111 I 1 BetrVG
- Regelungskompetenz des Betriebsrats?
 - - Tarifvorbehalt § 77 III BetrVG

§§ 111, 112 Interessenausgleich, Sozialplan

Ansatzpunkt: - geplante Betriebsänderungen

↙ (Tipp: Gesellschafterbeschluss „vorbehaltlich der MB-Rechte des Betriebsrats“)

- offene Kommunikation
- Dauer d. Verhandlungen
 - §§ 111, 112 – Gesetzesstand heute und 1998
- Regelungskompetenz d. Einigungsstelle
 - Interessenausgleich (-)
 - Sozialplan (+)

§ 17 KSchG

besonderes Konsultationsverfahren bei
anzeigepflichtigen Entlassungen (Achtung: unwirksame Massenent-
lassungsanzeige führt zur Nichtigkeit
der Kündigungen)

§ 102 BetrVG

- präventiver Kündigungsschutz
- Anhörung des BR

Umgang mit der Gewerkschaft

- „richtige“ Gewerkschaft finden
- Tarifvertrag vorhanden?
- Berücksichtigung der Kommunikation in der Vergangenheit (Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat)
- Sanierungstarifvertrag möglich
- -- offene Kommunikation
- -- dauerhafte Tarifbindung
- -- besonderer Kündigungsschutz
- -- Laufzeit u. Kündigungsmöglichkeit