



# HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

**HSI-Tagung**  
**Frankfurt, 30.04.2025**

# EINLEITUNG

## LAGE IN UNSEREN BRANCHEN

Befragung unserer Gewerkschaftsbeauftragten und Unternehmensbetreuer\*innen im Vorfeld der Jahrespressekonferenz

- 25.000 Arbeitsplätze in unseren Branchen akut bedroht, über 200 Restrukturierungs- und Schließungsvorhaben
- Energieintensive Bereiche am stärksten betroffen
- Gute Lage eigentlich nur in der Pharma- und Rüstungsindustrie
- Genannte Hauptgründe für Standortschließungen und Personalabbau: Lang anhaltender Nachfrageeinbruch und hohe Energiepreise
- Kurzarbeit wird teilweise abgebrochen und Personal abgebaut, weil keine Verbesserung der Lage in Sicht ist
- Geopolitische Lage schwierig



# PERSONALPLANUNG, §§ 92, 92A BETRVG

# PERSONALPLANUNG NACH § 92 BETRVG

---

## Personalplanung:

Unterrichtungspflicht des AG über Personalplanung insbesondere (aber nicht nur)

- gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf **und**
- sich daraus ergebende personelle Maßnahmen **und**
- sich daraus ergebende Maßnahmen der Berufsbildung....

## Folge:

1. **Beratungsrecht über Art und Umfang und über Vermeidung von Härten**
2. **Vorschlagsrecht!**

## Achtung:

Es sind nicht nur Arbeitskräfte zu gewinnen bzw. zu halten, sondern es müssen in steigendem Maße Arbeitnehmer\*innen für andere, vielfach qualifiziertere Tätigkeiten qualifiziert werden (zum am 1.4.2024 in Kraft getretenen Qualifizierungsgeld nach §§ 82a SGB III).

# BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

---

- **§ 92a BetrVG:**

*„Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen....Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.“*

- Eine in die Zukunft gerichtete Personalplanung ist unabdingbar für eine effektive Beschäftigungssicherung.
- **Probleme:** In der Hektik einer bevorstehenden Betriebsänderung nur schwerlich zu errichten. Zudem wollen sich Unternehmen (auch mangels Mitbestimmung) bei der Personalplanung weder gegenüber dem Betriebsrat noch gegenüber der Belegschaft verbindlich verpflichten.
- **Gegenargumente:** Erforderlich ist eine Kosten-Nutzen-Analyse: Den Qualifizierungskosten stehen eingesparte Sozialplan- und Abfindungskosten sowie Kosten für die externe Personalbeschaffung gegenüber. Zukünftige Personalbedarf kann häufig nicht über externen Arbeitsmarkt gedeckt werden.
- **Herausforderungen für Beschäftigte steigen: Transformation zu energieärmeren Industrien + Digitalisierung/KI**

# WEITERE RECHTE AUS DEM BETRVG

## § 80 Abs. 1 Nr. 2 und 8 BetrVG:

*„Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:...*

*2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen.*

*...*

*8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern...“*

**Wertung:** Die Aufgabenregelung in Nr. 2 ermöglicht schon die Beantragung aller für die Belegschaft förderlichen Maßnahmen. Nr. 8 formuliert das noch einmal genauer für die Beschäftigungssicherung. Daraus ergibt sich auch der Anspruch auf umfassende Information und Unterrichtung.

## **Verknüpfung der Informationen aus den verschiedenen Gremien**

Insbesondere der WA hat über den Katalog in § 106 Satz 3 BetrVG umfassende Fragerechte. Aber auch die anderen Gremien wie KBR, GBR, S-/EBR oder Aufsichtsräte können hilfreiche Informationen liefern.



© IG BCE / colourbox.de

# BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

---

## § 96 BetrVG:

- „....Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen...“

**Wertung:** Häufig sind die Arbeitsplatzbeschreibungen veraltet. Der BR kann folglich nicht genau wissen, welche Anforderungen an den Arbeitsplätzen bestehen, über welche Qualifikationen die Beschäftigten verfügen. Der BR kann vom Arbeitgeber verlangen, den Bildungsbedarf der Beschäftigten im Betrieb zu ermitteln.

- Über die Methode der Bedarfsermittlung und Planungszeitraum bestimmt Arbeitgeber
- Beide Entscheidungen dürfen Zweck der Ermittlungspflicht nicht zuwiderlaufen
- Ermittelte Bedarf ist Grundlage der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG und bindet entsprechend
- Seit 2021: Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, Einigungsstelle zur Vermittlung, Einigung zu versuchen (§ 96 Abs. 1a BetrVG).

# BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

---

## § 97 Abs. 2 BetrVG

*„Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zu zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“*

**Wertung:** Der Arbeitgeber muss, wenn er Tätigkeiten verändert, die Arbeitnehmer schulen. Wenn der BR merkt, dass sich schleichend die Anforderungen an Beschäftigte verändern und mit bestehenden Kenntnissen nicht mehr bewältigt werden können, dann kann er Berufsbildungsmaßnahmen einfordern.

**Beispiel:** Indizien können dabei permanente Überstunden, tatsächliche oder schriftliche Erweiterungen der Stellenbeschreibungen oder zusätzliche Vereinbarungen zu Arbeitsaufgaben sein. Das kann natürlich auch die Umstellung auf ganzheitliche Produktionssysteme sein.

# KURZARBEIT

## KURZARBEIT

---

- Kurzarbeit beschreibt die vorübergehende Herabsetzung der betriebsüblichen oder vertraglichen Arbeitszeit bei anschließender Rückkehr zum vereinbarten Zeitpunkt.
- Ohne Kurzarbeit trägt der Arbeitgeber des Betriebs- und Wirtschaftsrisiko, d. h., der Arbeitgeber muss auch dann den Arbeitsvertrag erfüllen, insbesondere das Arbeitsentgelt zahlen, wenn er die Beschäftigten ohne sein Verschulden aus betriebstechnischen Gründen nicht beschäftigen kann oder wenn die Fortsetzung des Betriebs wegen eines Auftrags- und Absatzmangels sinnlos wird (Wirtschaftsrisiko).  
Zweck der Kurzarbeit: Zeiten mit unzureichender Auftragslage durch Senkung der Personalkosten zu überbrücken, um auf diese Weise die Arbeitsplätze und das eingearbeitete Personal zu behalten. Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen.
- Geregelt in §§ 95 f. SGB III

## KONJUNKTURELLES KURZARBEITERGELD

---

- Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines besonderen Ereignisses vorübergehend nicht mehr genug Arbeit für die Beschäftigten vorhanden ist. Es steht grundsätzlich allen Unternehmen offen und wird für bis zu 12 Monate gewährt.
- **Neuregelung! Damit die Bundesregierung weiterhin Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld umfassend und kurzfristig im Wege einer Verordnung erlassen kann, hatte der Bundestag die entsprechende Verordnungsermächtigung bis 31.12.2025 verlängert. Aktuell die Möglichkeit auf 24 Monate Kurzarbeitergeldbezug, aber das betrifft nur bereits laufende Zahlungen. Die Verlängerung der Bezugsdauer ist befristet bis Ende 2025. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal 12 Monaten.**
- **Aktuell:** Dauerhafte Krisensituationen führen dazu, dass Unternehmen weniger auf Kurzarbeit zurückgreifen und Personalabbau einleiten.

## AKTUELLE PROBLEMFÄLLE

---

**Zollpolitik der USA:** Kann das ein Grund für Kurzarbeit sein? Stichwort „**vorübergehender Arbeitsausfall**“

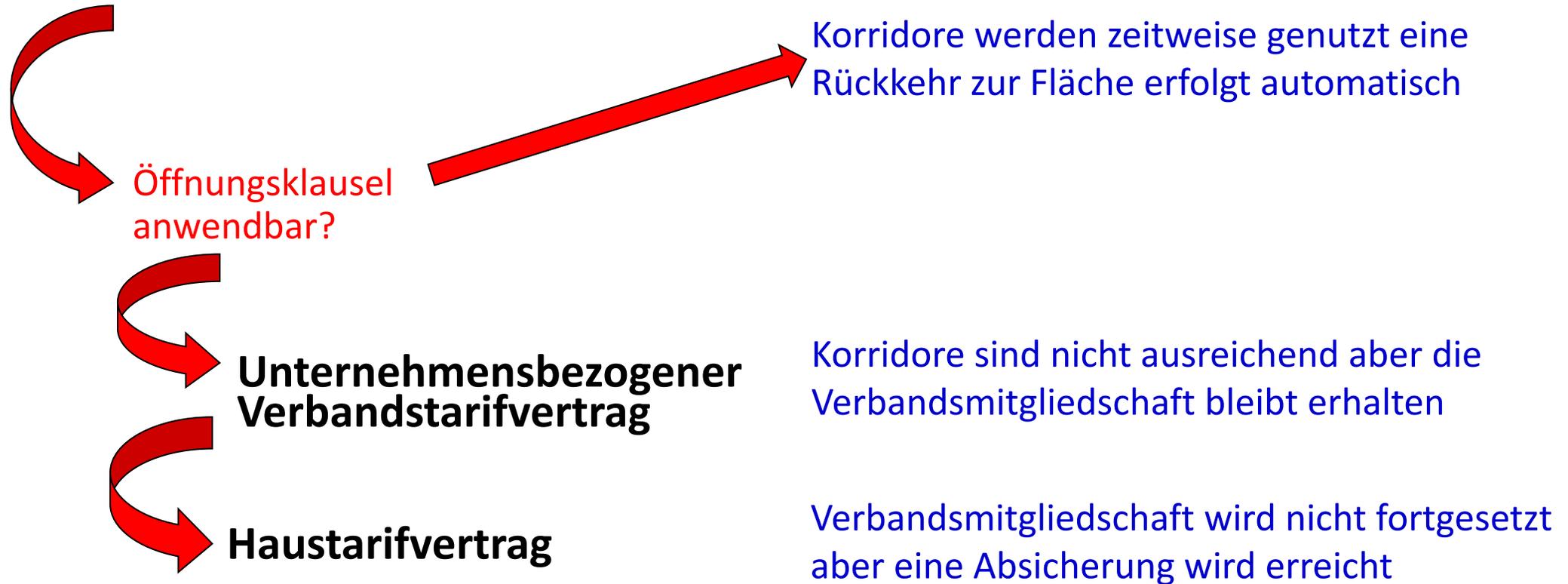
- Ja, aber Zuwarten auf bessere Zölle unzureichend.
- Begründung notwendig, wie innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wieder zur vorherigen Arbeitszeit/Auslastung zurückgekehrt werden kann, z. B. durch Erschließen neuer Absatzmärkte, durch eine neue Preispolitik, durch Erweitern des Portfolios.

**Kann ich die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifikationen nutzen?**

- Bis 31.07.2024 galt § 106a SGB III. Dieser ermöglichte eine Förderung von Qualifizierungen für Beschäftigte während der Kurzarbeit. Diese Regelung ist aber ausgelaufen.
- § In der Vergangenheit konnten Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit über § 82 SGB III (besser bekannt als „Qualifizierungschancengesetz“) durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden. Die Regelungen des § 82 SGB III haben mit in Kraft treten des § 106a SGB III (als „Beschäftigungssicherungsgesetz“ vom Gesetzgeber verkündet) für die Qualifizierung während Kurzarbeit keine Bedeutung mehr.
- Arbeitgeber kann dennoch Qualifikationen für Beschäftigte auf eigene Kosten organisieren. Bereits laufende Qualifizierungsmaßnahmen nach § 82 SGB III können regulär in Kurzarbeit beendet werden.

# ÖFFNUNGSKLAUSELN IM TARIFVERTRAG

## FLÄCHENTARIFVERTRAG



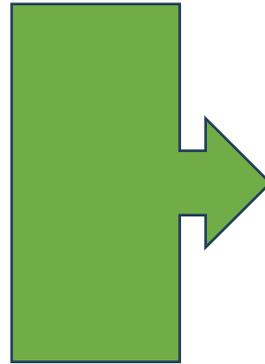
## Tarifpolitische Rahmenbedingungen

- Interne Kommunikation und Koordinierung sind Grundvoraussetzungen für die Anwendung von Öffnungsklauseln
- Branchen- und tarifübergreifende Anwendung von Öffnungsklauseln bedingt eine enge Absprache aller Beteiligten und einen einheitlichen Umgang
- Information an alle Beteiligten muss von Anfang an erfolgen
- Überprüfung der wirtschaftlichen Situation durch IGBCE/externe Berater\*innen nach Absprache

# PRAXIS DER IGBCE BEI ÖFFNUNGSKLAUSELN IM FLÄCHEN- SOWIE HAUSTARIFVERTRAG

## Betriebliche Umsetzung – Gestaltung

- Gegenleistung des Arbeitgebers
  - Beschäftigungssicherung
  - Standortsicherung
  - Belegschaftssicherung
- Verbindung mehrerer Ausnahmeregelungen
- Rangfolge verschiedener Maßnahmen



Spätestens jetzt sollten Vorkehrungen durch BR getroffen werden:

- Zeit investieren in Personalplanung + Weiterbildung
- Personalbedarfe ermitteln
- Internen Arbeitsmarkt fördern
- Kommende Rentenabgänge durch eigenes Personal nachbesetzen und entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten dorthin
- Wirtschaftliche Entwicklung eng verfolgen

# INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN

## VARIANTEN DER BETRIEBSÄNDERUNG

---

- Als **Betriebsänderungen** im Sinne des § 111 Satz 3 BetrVG gelten:
  1. ...
  4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
  5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.
- **Aktuelle Frage: Ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) ein Fall von § 111 Satz 3 Nr. 4, 5 BetrVG?**

### Pro:

- Beim ersten Einsatz von KI noch nicht absehbar, welche Arbeitserleichterung daraus resultiert.
- Die Folgen des Einsatzes von KI werden erst später sichtbar, wenn in den bisher häufigsten Anwendungsbereichen in Personalsystemen, Marketing und Produktionsabläufen einzelne Arbeitsplätze durch KI-Anwendungen wegfallen.
- Bei Einzelfällen greift § 111 BetrVG nicht mehr

### Contra:

- BAG 22.03.2016 – Az.: 1 ABR 12/14 - NZA 2016, 894: Vorsorglicher Sozialplan oder Rahmen- oder Dauersozialplan für künftige, noch nicht konkrete geplante Betriebsänderungen fällt nicht unter §§ 111 ff. BetrVG. Es ist freiwillig möglich, aber nicht erzwingbar.
- Alternativ: Befristete Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

## RECHTSFOLGE

---

- **1. Stufe: Interessenausgleich (Ausgestaltung der konkreten Änderung bzgl. „Ob“ und "Wie“)**

= unternehmerische Entscheidung, deswegen keine erzwingbare Mitbestimmung (Versuch der Klärung vor der Einigungsstelle ohne Spruch).

- **2. Stufe: Sozialplan (Vereinbarung über den Ausgleich bzw. Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Änderung)**

= erzwingbare Mitbestimmung (Einigungsstelle) Besonderheit: Transfergesellschaft (Weiterbildung)!

## AKTUELLE PROBLEME

---

### Zuständigkeit Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat

- Grundsätzlich Zuständigkeit beim BR
- Sind mehrere Betriebe gleichzeitig betroffen oder Schließung aller Standorte → Zuständigkeit GBR
- Wenn es Zweifel gibt, muss der Arbeitgeber ggf. gerichtlich klären lassen, sonst droht Gefahr des Nachteilsausgleich, weil mit falschem Verhandlungspartner verhandelt (BAG 24.01.1996 – Az.: 1 AZR 542/95 -NZA 1996, 1107)
- Aktuell schwierig: Häufig immer mehrere Standorte betroffen. Eigeninteressen wiegen höher, deswegen wollen BR lieber selbst verhandeln
- Vorteil der GBR-Ebene: Eventuell mehr Möglichkeiten über Interessenausgleich mit mehreren Standorten Beschäftigung zu erhalten. Standorte dürfen aber nicht zu weit entfernt sein
- Zuständigkeit für Interessenausgleich kein Automatismus für den Sozialplan

# AKTUELLE PROBLEME

---

## Namensliste

- Problem bekannt: Festlegung einer Namensliste im Rahmen des Interessenausgleichs hat Nachteile für Beschäftigte:
  1. Vermutung von dringenden betrieblichen Erfordernissen für Kündigung, § 1 Abs. 5 KSchG.
  2. Arbeitsgerichte überprüfen soziale Auswahl der Beschäftigten nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit.
- In allen Ratgebern wird deshalb davon abgeraten, aber in der Praxis sehr häufig vorkommend.
- Gründe:
  - durch Sozialauswahl in der Regel langjährig Beschäftigte besonders geschützt und jüngere weniger; hier besteht aber die Möglichkeit, AN wegen Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur aus der Sozialauswahl herauszunehmen, § 1 III 2 KSchG.
  - Mit Sozialauswahl verlassen die jüngeren Beschäftigten die Unternehmen.
  - In wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in denen häufig auch Kapital durch Verkäufe der Anteile herbeigeführt wird, macht das Betriebe unattraktiv.
  - Arbeitgeber wollen nicht die Beweislast dafür tragen, dass Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen ist.

## AKTUELLE PROBLEME

---

### Namensliste

- Geht auch bei Änderungskündigungen, allerdings trägt Arbeitgeber hier weiter die Beweislast, ob Arbeitnehmer\*innen die angebotene Vertragsänderung hinnehmen müssen (BAG 19.06.2007 – Az.: 2 AZR 304/06 - NZA 2008, 103)
- Teil-Interessenausgleich, der nicht alle betroffenen Beschäftigten enthält (BAG 26.09.2009 – Az.: 2 AZR 296/07 - NZA 2009, 1151)
- Namensliste und Anhörung nach § 102 BetrVG
- Schriftform der Namensliste

## TRANSFERGESELLSCHAFT

---

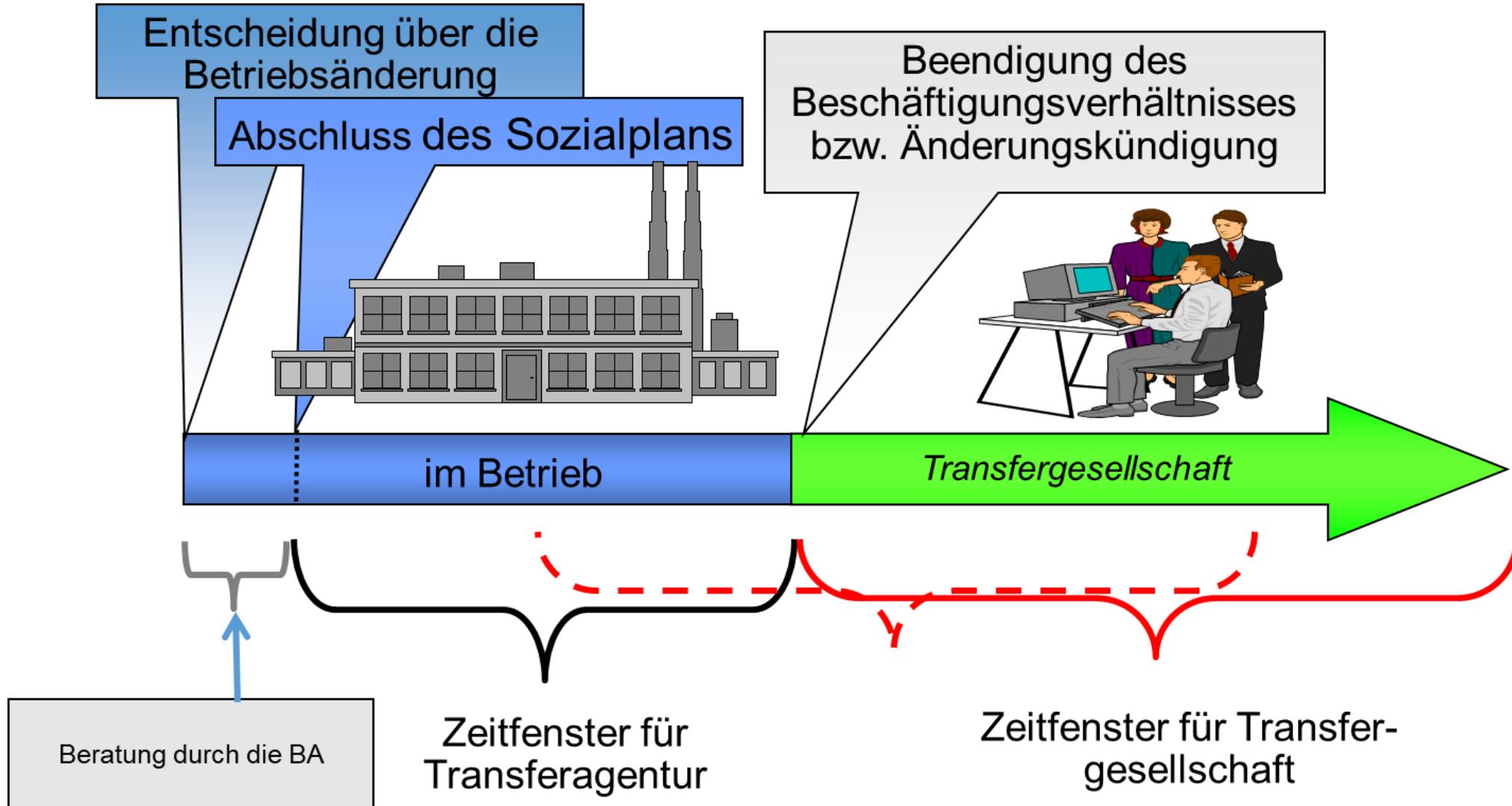
- In einem Transfersozialplan stellt der AG finanzielle Mittel zur Einrichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zur Verfügung.
- Die betroffenen Teilnehmer\*innen in einer solchen Gesellschaft sollen dort für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden, um schneller eine Anschlussbeschäftigung zu **erreichen**. In manchen Fällen ist dies sinnvoller als eine bloße Abfindung.
  - **Problem:** ein Monat Entgelt finanzieren zwei Monate Beschäftigungsgesellschaft, daher finanziell für AN mit langer Kündigungsfrist uninteressant
- In einer solchen Gesellschaft werden die betroffenen Mitarbeiter\*innen für die Dauer der Maßnahme befristet beschäftigt. Hierzu wird zwischen dem AG, dem betroffenen AN und der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ein dreiseitiger Vertrag geschlossen. In diesem Vertrag wird das Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und dem AN beendet und gleichzeitig ein neues befristetes Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft geschlossen. Die maximale Förderungsdauer durch die BfA beträgt 12 Monate.
- Kann über 12 Monate hinausgehen, dann aber einseitig durch AG finanziert.

## TRANSFERGESELLSCHAFT

---

- Bei dem befristeten Arbeitsverhältnis zwischen dem AN und der TG handelt es sich um ein normales sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis, RV, KV und PV laufen weiter.
- Die nach §111 SGB III geförderte TG ermöglicht es den Betroffenen, den Bezug von Arbeitslosengeld um bis zu einem Jahr zu verschieben und diese Zeit für eine aktive Vermittlung und/oder die vorbereitende Qualifizierung zu nutzen.
- Transfer-KUG kann vom AG aufgestockt werden.
- Urlaubsanspruch 20 T/J bzw. 25 T/J.
- Sprinterprämie bzw. Antrittsprämie, Rückkehrrecht.
- Anspruch auf ALG in voller Höhe (Bruttoentgelt vor Eintritt in die TG) und voller Dauer, keine Sperr- und Ruhenszeit.

# TRANSFERGESELLSCHAFT



# VORAUSSETZUNGEN

---

## Voraussetzungen des § 111 SGB III

- **betrieblich:**

- Personalanpassung aufgrund von Betriebsänderung
- dauerhafter und unvermeidbarer Arbeitsausfall

- **persönlich:**

- von Arbeitslosigkeit bedroht sein,
- AN muss sich noch in Beschäftigung befinden,
- nicht von KUG ausgeschlossen sein,
- nach Arbeitsausfall muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt werden,
- bei der AfA arbeitssuchend gemeldet,
- Teilnahme am Profiling.

## VORAUSSETZUNGEN

---

### Weitere Voraussetzungen:

- Beratungspflicht durch die AfA vor Abschluss des IA/SP,
- Qualifizierungskonzept,
- Finanzierung muss gesichert sein.

Problematisch ist, ob die TG auch durch Spruch der Einigungsstelle eingerichtet werden kann, so LAG Berlin-Brandenburg, Az.: 9 TaBV 1519/15. In der Praxis kann der AG die Einrichtung und Durchführung verhindern, wenn er den Spruch gerichtlich überprüfen lässt. Auch wenn er den Rechtsstreit verliert, sind die Kündigungsfristen bereits abgelaufen, so dass ein Wechsel in die TG nicht mehr möglich ist und der AG die Kosten des Spruches entgeht.

Daher sollte im Einigungsstellenspruch aufgenommen werden, dass der AG bei erfolgloser Anfechtung den gesamten Schaden ersetzt, der dem AN entsteht, wenn die TG nicht zustande kommt. D. h., die Remanenzkosten, der Aufstockungsbeitrag, die Kosten für die Qualifizierung und das Transferkurzarbeitergeld erhöhen die jeweilige Abfindung.

## FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

---

### Förderung der Weiterbildung, die während des Transfer-KuG endet, § 111a I SGB III:

- Beratung der AN durch die AfA vor Beginn der Maßnahme
- Träger der Maßnahme und Maßnahme für die Förderung zugelassen
- AG trägt mindestens 50 % der Lehrgangskosten.
- Es gelten die Grundsätze nach §§ 81 I 2, IV, 83 SGB III.

## FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

---

### **Förderung der Weiterbildung, die nach dem Transfer-KuG endet, § 111a II SGB III:**

- wenn die Maßnahme spätestens 3 Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens 6 Monate vor Ausschöpfung der Transfer-KuG beginnt

**und**

- der AG während des Bezuges des Transfer-KuG mindestens 50 % der Lehrgangskosten übernimmt.

Es gelten die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach § 81 SGB III.

# FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

---

## Förderung der beruflichen Weiterbildung, § 81 SGB III:

- wenn die Maßnahme notwendig ist, um bei Arbeitslosigkeit einzugliedern oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden,
- Beratung der Teilnehmer durch die AfA vor Beginn der Maßnahme

und

- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme zugelassen ist.

Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmer\*innen auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und sie nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.

---

**VIELEN DANK  
FÜR EURE  
AUFMERKSAMKEIT**

