

# **Personal und Arbeitsrecht**

**Landesakademie Esslingen**

**06.12.2018**

**Martin Röhl, IG Metall Stuttgart**

## Programm

- **Arbeitsrecht individuell und Kollektiv im Überblick: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat insbesondere: Mitbestimmung des BR im aktuellen Verständnis**
- **Krisensituation im Betrieb – Personalabbau und Alternativen**
  - Beschäftigungsprobleme: was tun?
  - Zeitkonten, Kurzarbeit, Arbeitszeitreduzierung ....
- **Die betriebsbedingte Kündigung als Mittel des Personalabbaus**
  - Konstruktion im Kündigungsschutzgesetz
  - Unternehmerische Entscheidung und Sozialauswahl
  - Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers
- **Interessenausgleich und Sozialplan – Beteiligte, Rollen, Ablauf und Ergebnis anhand eines Praxisbeispiels**

## **Arbeitsrecht im Betrieb: individuell und kollektiv**

**Individuelles Arbeitsrecht: BGB, KÜschG, .....**

**Kollektives Arbeitsrecht: BetrVG, .....**

**→ Jede personelle Maßnahme hat sowohl individuellen als auch kollektiven Bezug**

## Arbeitsrecht im Betrieb: individuell und kollektiv

# Krisensituation im Betrieb – Personalabbau und Alternativen

- Beschäftigungsprobleme: was tun?
- Zeitkonten, Kurzarbeit, Arbeitszeitreduzierung

....

# Individualrecht: betriebsbedingte Kündigung nach dem KSchG

## Drei - Stufen – Prüfung des BAG

### 1. Dringendes betriebliches Erfordernis für Kündigung

- a) Unternehmerische Entscheidung
- b) Wegfall des Arbeitsplatzes
- c) Kein milderes Mittel

### 2. Sozialauswahl

### 3. Verhältnismäßigkeit

# Dringendes betriebliches Bedürfnis

## 1. Prüfungsschritt

**Überprüfung der getroffenen unternehmerischen Entscheidung zum Wegfall von Arbeitsplätzen**

**BAG geht grds. von „freier Unternehmerentscheidung“ aus und prüft nur, ob die Entscheidung offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich erscheint**

- es erfolgt keine Prüfung, ob Entscheidung vernünftig und zweckmäßig ist (z.B. Stilllegung trotz Gewinn, unrentable Fremdvergabe)
- AG muss aber darlegen, dass aufgrund seiner getroffenen Entscheidung der Arbeitskräftebedarf tatsächlich entfallen ist

**- Umsetzbarkeit wird überprüft**

**- AG muss darlegen, wie er sich die Umsetzung vorstellt und weshalb der Arbeitsplatz entfällt**

## **Arbeitnehmer müssen miteinander vergleichbar sein**

- Vergleichbarkeit besteht, wenn AN aufgrund ihrer bisherigen Aufgaben im Betrieb und ihrer beruflichen Qualifikation in der Lage sind, die ggf. andersartige aber gleichwertige Arbeit eines anderen AN zu verrichten
- Gewisse Einarbeitungszeit (max. Länge der Kündigungsfrist) ist unschädlich

**AN mit Sonderkündigungsschutz werden nicht in Sozialauswahl einbezogen**

## Sozialauswahl

**Hat der Arbeitgeber bei der Auswahl des entlassenen Arbeitnehmers aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt ? ( § 1 Abs. 3 KSchG )**

**Bei der Sozialauswahl werden folgende Gesichtspunkt berücksichtigt:**

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltsverpflichtungen
- Schwerbehinderung

**Weitere soziale Gesichtspunkte können grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.**

**Arbeitgeber hat gewissen gerichtlich überprüfbaren Beurteilungsspielraum**



## Bildung von Altersgruppen

Zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs iSv.

§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG **kann** eine Sozialauswahl nach Altersgruppen zulässig sein.

Jedenfalls dann, wenn die Anzahl der Entlassungen innerhalb einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer im Verhältnis zur Anzahl aller Arbeitnehmer des Betriebs die Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht, ist ein berechtigtes betriebliches Interesse an der Beibehaltung der Altersstruktur - widerlegbar -indiziert. (..).

4. Die konkrete Altersgruppenbildung muss zur Sicherung der bestehenden Altersstruktur der Belegschaft geeignet sein.

Sind mehrere Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer von den Entlassungen betroffen, muss auch innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe eine proportionale Berücksichtigung der Altersgruppen an den Entlassungen möglich sein. (..)

*BAG 22. März 2012 - 2 AZR 167/11*

### **(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der *ordentlichen Kündigung widersprechen*, wenn**

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann.
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist  
oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

# Stellungnahme bei Kündigungen

	<b>BEDENKEN</b>	<b>WIDERSPRUCH</b>
<b>Gesetzliche Regelung</b>	§ 102 Abs. 2 BetrVG	§ 102 Abs. 3 -5 BetrVG
<b>Anwendung</b>	Bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen	Nur bei ordentlichen Kündigungen
<b>Fristen</b>	Bei außerordentlicher Kündigung 3 Tage, sonst 1 Woche	1 Woche
<b>Mögliche Gründe</b>	Keine Begrenzung	Nur Widerspruchsgründe gem. § 102 Abs. 3 Nr. 1-5 BetrVG
<b>Rechtsfolge</b>	Keine ( !!! ) evt. Einfluss auf AG - Entscheidung meist nur moralische Unterstützung	Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungs- schutzverfahrens

## § 111 Betriebsänderungen

.....

Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gelten

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
- 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,**
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,**
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.**

## Betriebsänderung

<b>Interessenausgleich</b>		<b>Sozialplan</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ "ob", "wann", und "wie" der Betriebsänderung werden verhandelt (z.B. Kurzarbeit, Beschäftigungsplan, Umschulungsmaßnahmen, alternative Produktion etc)</li> <li>▪ <b>Ziel:</b> Nachteilsverhinderung durch Korrektur der Betriebsänderung</li> <li>▪ h.M.: Rechte nicht von Beschäftigten einklagbar</li> <li>▪ einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Durchführung der Betriebsänderung möglich</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dient der Milderung wirtschaftlicher Nachteile (z.B. Abfindungen, Ausgleichszahlungen)</li> <li>▪ <b>Ziel:</b> Nachteilskompensation durch (zusätzlichen) finanziellen Ausgleich</li> <li>▪ Wirkung einer Betriebsvereinbarung, d.h. unmittelbarer Anspruch der Beschäftigten aus Sozialplan</li> </ul>
	<b>wenn keine betriebliche Einigung</b>	
	<b>Einschalten des/der Präsidenten/in des Landesarbeitsamtes zur Vermittlung möglich</b> (§ 112 Abs. 2 BetrVG)	
	wenn Vermittlung erfolglos	
<b>Anrufen der Einigungsstelle</b> (§ 112 Abs. 2, 3 BetrVG)		
<b>Einigung oder Scheitern des Einigungsversuchs</b>		<b>Einigung oder verbindlicher Spruch der Einigungsstelle</b>