

Checkliste: Interessenausgleich - Verhandlungen

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Forderungen des BR	<ul style="list-style-type: none"> • Die Betriebsänderung soll zurückgezogen werden oder auf einen anderen Zeitpunkt verschoben werden • Mögliche Alternativen in Bezug auf Vorhaben des Arbeitgebers, den Betrieb stillzulegen oder einzuschränken: Arbeitszeitverringerung mittels eines Beschäftigungsvertrags, Kauf neuer Maschinen, Herstellung eines neuen Produkts, Einführung von Kurzarbeit, mehr Teilzeitarbeiter, teilweise Betriebsstilllegung usw. • Beseht keine Alternative zu einer Betriebsänderung dann sind finanzielle Mittel vom Arbeitgeber bereit zu stellen für die Gründung einer aktiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft oder für die Strukturierung von Kurzarbeitergeld nach § 175 Abs. 3 SGB III • Weitere Möglichkeiten zu den Planungen des Arbeitgebers in Bezug auf Rationalisierungen und anderen organisatorischen Maßnahmen • Keine einseitigen Arbeiten, Gruppenarbeit, weiter Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten, Stressabbau und Vermeidung von Stress, Überforderung am Arbeitsplatz 	<input type="checkbox"/>
Vorschläge ausarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Versuchen Sie sich vor der Belegschaft zu behaupten, indem andere betriebliche Arbeitnehmervertretungen teilnehmen oder lassen Sie sich von der Gewerkschaft helfen • Finanziell behaupten mittels Verhandlungen mit politischen Vertretern, Banken, Bundesagentur für Arbeit 	<input type="checkbox"/>
Sachverständige	<ul style="list-style-type: none"> • Hinzuziehung von Sachverständigen oder Beratern in Betrieben mit über 300 Arbeitnehmern (§ 111 Satz 2 BetrVG) <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist vom Betriebsrat einzuhalten ○ Der Arbeitgeber kann die Hinzuziehung nicht verbieten ○ Die Notwendigkeit ist gesetzlich gegeben • Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines Sachverständigen verhandeln 	<input type="checkbox"/>

<p>Resultat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt zwei Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Entweder ist nach § 112 Abs. 1 BetrVG ein Interessenausgleich abgeschlossen worden oder ◦ Man konnte sich mit dem Arbeitgeber nicht über einen Interessenausgleich nach einigen ◦ Nach § 112 Abs. 2 BetrVG ist dann das Einigungsstellenverfahren einzuleiten und der Präsident des LAG bzgl. einer Vermittlung zu ersuchen 	<input type="checkbox"/>
<p>Pflichtverletzung des Arbeiters</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Betriebsrat hat das Recht bei Verstößen des Arbeitgebers alle Vorschriften/Maßnahmen zu unterlassen, die die Betriebsänderung vorwegnehmen • Der Arbeitgeber ist schriftlich aufzufordern • Es folgt ein einstweilige Verfügung vor dem Arbeitsgericht 	<input type="checkbox"/>