

Checkliste: Betriebsübergang - Beteiligung des Betriebsrats

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
EG-Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Pflicht zur rechtzeitigen Information der Arbeitnehmerversammlung vor Vollzug des Übergangs <ul style="list-style-type: none"> ○ Übergang, warum und wann? ○ Auswirkungen auf Arbeitnehmer sozial, rechtlich und wirtschaftlich gesehen ○ Hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen ○ Wer ist der verpflichtete Erwerber/Veräußerer? 	<input type="checkbox"/>
Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Übergangsmandat (der bisherige Betriebsrat bleibt im Amt und führt seine Aufgaben weiterhin durch) <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlage: § 21a Abs. 1 S. 1 BetrVG (Betriebsspaltung), § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG (einzelne Betriebsteile bleiben betriebsfähig) unter der Ausnahme, dass der Betrieb mit einem Betriebsrat eingegliedert wird ○ Der Betriebsrat des veräußerten Betriebs hat das Mandat wahr zu nehmen, bei zusammengelegten Betrieben ist es der Betriebsrat mit dem größten Betriebsteil ○ Das Übergangsmandat ist beendet, wenn ein neuer Betriebsrat gewählt wird oder nach sechs Monate als die Spaltung wirksam wurde • Restmandat (der bisherige Betriebsrat bleibt im Amt, solange es für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte notwendig ist) <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlage: § 21b BetrVG (Betriebsuntergang durch Spaltung, Zusammenlegung oder Stilllegung) ○ Durch diese Maßnahme wird ein Betriebsratsloser Zeitraum verhindert 	<input type="checkbox"/>
Mandat des BR-Mitglieds	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einem Übergang des Arbeitsverhältnisses bleibt das Mandat erhalten • Wird das Arbeitsverhältnis beendet, erlischt das Mandat (§ 24 BetrVG) <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Kündigungsschutz nach § 15 KSchG bleibt erhalten • Wird dem Betriebsübergang nicht zugestimmt, bleibt der Mitarbeiter bei seinem alten Arbeitgeber <ul style="list-style-type: none"> ○ Sein Mandat bleibt erhalten 	<input type="checkbox"/>

<p>Miteinbeziehung nach BetrVG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Betriebsrat wird bei Einigung zwischen Erwerber und Veräußerer über einen Betriebsübergang nicht mit einbezogen • Bei Betriebsänderungen ist der Betriebsrat zu informieren (§ 111 Abs. 1 BetrVG) <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Betrieb muss mind. 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen ○ Der Betriebsrats muss rechtzeitig und ausführlich informiert werden ○ Der Wirtschaftsausschuss ist ebenfalls zu informieren, wenn der Betrieb mind. 100 regelmäßig Beschäftigte Arbeitnehmer hat oder ein Betriebsübergang nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG stattfinden soll ○ Der Betriebsrat ist bei geplanten Betriebsänderungen zu informieren, die für die Belegschaft bzw. einen Teil davon deutliche Nachteile haben können • Der Betriebsrat ist bei Kündigungen nach § 102 BetrVG anzuhören <ul style="list-style-type: none"> ○ In der Regel wird vor dem Übergang der alte Arbeitgeber und nach dem Übergang der neue Arbeitgeber angehört ○ Ist der Arbeitnehmer gegen den Übergang, wird weder der Betriebsrat des alten Arbeitgebers, noch der des neuen Arbeitgebers angehört • Bei Abschluss eines Sozialplans, Nachteilsausgleichs und Interessenausgleichs ist der Betriebsrat nach §§ 112, 113 BetrVG zu informieren • Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung nach § 92a Abs. 1 S. 1 BetrVG <ul style="list-style-type: none"> ○ Einwände/Verbesserungsvorschläge des Betriebsrats, um die Förderung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, z.B. durch Investitions-/Produktionsprogramm, flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, weitere Möglichkeiten zur Ausgliederung von Arbeit oder Ihre Vergabe an andere Unternehmen, Qualifizierung der Arbeitnehmer, Förderung von Teilzeit und Altersteilzeit, Veränderungen der Arbeitsabläufe und -verfahren 	<p>□</p>
---	---	----------