

Herzlich Willkommen zum heutigen Online-Event

“Die Rolle des Betriebsrates in der Umstrukturierung”

Mittwoch, den 16. Juni 2021
von 12:00 bis 13:00 Uhr



mühlenhoff

by randstad risesmart

Hinweise:

Um Ihre Fragen an unsere Experten zu stellen, nutzen Sie gerne unseren Live-Chat. Wählen Sie hierzu im Dropdown-Menü bitte folgende Einstellung aus: To all Panelists.

Bei Fragen oder Schwierigkeiten mit der Technik kontaktieren Sie gerne folgende Nummer: 0152 - 5450 8591.

Vorstellung.



Klaus Rupprecht
Managing Consultant



Daniela Hangarter
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Thomas Steins
Gesellschafter und
Geschäftsführer



Über uns.

- Seit über 30 Jahren am Markt
- AZAV zertifiziert für Transfermaßnahmen und Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2015
- Unabhängig von Bildungsträgern und Tarifparteien
- 8 Standorte in Deutschland mit mehr als 100 Karriereberatern
- Mehr als 1.000 Beratungen im Jahr in Deutschland
- Netzwerk mit über 550 lokalen Randstad-Niederlassungen
- In mehr als 100 Ländern präsent
- Teil des innovativsten und am schnellsten wachsenden Unternehmens der Branche weltweit



Unsere Lösungen



Ganzheitliche Talent Mobility Lösungen.



Interne
Weiterentwicklung
durch Career
Development



Redeployment -
halten Sie Ihre
besten Mitarbeiter



Outplacement -
die berufliche
Neuorientierung



Die 5 Erfolgsfaktoren einer Umstrukturierung.

1

Offener und wertschätzender Umgang aller Betriebsparteien

2

Frühzeitige Einbindung aller Betriebsparteien in die Planungen
Aufbau von gegenseitigem Vertrauen

3

Festlegung gemeinsamer Ziele aller Betriebsparteien der Umstrukturierung
Erarbeitung gemeinsamer Meilensteine

4

Gemeinsame Auswahl von nötigen Services und möglicher Anbieter

5

Gemeinsame Kommunikation und Umsetzung





Hangarter | Legal

Die Rolle des Betriebsrats bei Umstrukturierungen

Rechtlicher Rahmen (im Überblick)

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)

- Unternehmen > 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - ❖ NEU: aktives Wahlrecht ab 16 Jahren
 - ❖ Kopfzahlen, nicht FTE
- Wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon
 - ❖ materiell oder immateriell (z.B. Verlust von Arbeitsplätzen, Belastung durch Leistungsverdichtung, Qualifikationsverlust durch geringere Anforderungen)
 - ❖ Satz 3 enthält Regelbeispiele □ wenn erfüllt, liegen „wesentliche Nachteile“ vor
 - ❖ „erheblich“: Richtschnur § 17 KSchG, aber nicht zwingend innerhalb von 30 Kalendertagen □ auch „scheibchenweise“ Änderung kann Betriebsänderung sein, wenn auf einheitlichem Entschluss beruhend
 - ❖ Für Erheblichkeit kommt es auf Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb (nicht im Unternehmen) an



Unterrichtung und Beratung (§ 111 BetrVG)

- „rechtzeitig“
 - ❖ vor Beginn der tatsächlichen Durchführung (keine „vollendeten Tatsachen“; Beschluss und Bekanntgabe einer Stilllegung ist noch keine Durchführung)
 - ❖ BR muss noch Einfluss nehmen können
 - ❖ AG muss ein konkretes Konzept entwickelt haben; reine Vorüberlegungen lösen keine Unterrichtungspflicht aus
- „umfassend“
 - ❖ Betriebsänderung (was, wann, wie?)
 - ❖ Auswirkungen auf die Arbeitnehmer
 - ❖ notwendige Unterlagen
- Praxistipps:
 - ❖ keine Informationen zurückhalten
 - ❖ bei Massenentlassungen Konsultation nach §17 KSchG „miterledigen“



Interessenausgleich und Sozialplan (§ 112 BetrVG)

- Interessenausgleich

- ❖ Was, wann, wie der Betriebsänderung
- ❖ muss „versucht“ werden (keine Einigung in der Einigungsstelle), sonst Nachteilsausgleichsanspruch (§ 113 BetrVG)

- Sozialplan

- ❖ Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile (z.B. Abfindungen, Qualifizierung, Outplacement)
- ❖ Entscheidung durch Einigungsstelle möglich



Thesen zur Rolle des Betriebsrats

- ohne BR keine Betriebsänderung
- „Zeit ist Geld“ – Verzögerung idR nicht erstrebenswert
- Rechtssicherheit
 - ❖ Namensliste
 - ❖ Transfergesellschaft
- Kommunikator Akzeptanz





Hangarter | Legal

Kontakt

Daniela Hangarter, LL.M. (Christchurch)

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Lissabonner Str. 3

60327 Frankfurt am Main

Tel.: + 49 (0) 69 71 43 53 82

E-Mail: daniela@hangarter-legal.com

www.hangarter-legal.com



WirtschaftsWoche

**TOP
Anwältin**

Arbeitsrecht

2021

Daniela Hangarter
Hangarter | Legal

In Kooperation mit:
Handelsblatt Research Institute
Ausgabe 20/2021



Erfolgsmodell Betriebspartnerschaft und soziale Marktwirtschaft im digitalen Zeitalter

Impuls von Thomas Steins,
Gründer des CAIDAO Instituts für
Betriebsratsberatung



◀ ÜBER DEN AUTOR.

Thomas M. Steins hat viele Antworten auf die Frage, welche Aufgaben Betriebsräten abverlangt werden. Als Strategieberater und Betriebsratscoach unterstützt er Mitbestimmungsgremien, die sich gerade neu gegründet haben oder in Zeiten der digitalen Transformation enormen Herausforderungen gegenüberstehen, mit Know-how und Tools.



Thomas Steins
Geschäftsführer
CAIDAO Holding GmbH

CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung

Das CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung ist die Strategieberatung für alle Gremien der betrieblichen Mitbestimmung und deren Gewerkschaften. Wir sind bundesweit tätig, mit Standorten in Berlin, Bremen, Nürnberg und Wiesbaden. Mit dem Institut haben wir eine Plattform geschaffen, die mit umfassender Beratung, strategischen Entwicklungsansätzen und Forschung die betriebliche Mitbestimmung und Betriebspartnerschaft in Deutschland fördert.



Nur mit einer echten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können notwendige Innovationen und von den Menschen akzeptierte Veränderungsprozesse gelingen. Unsere mit spannenden Partnern lebende Weiterbildung legt hierfür den Grundstein, um als Unternehmen den Wandel proaktiv zu gestalten statt von der Exponentialität der Digitalisierung überrollt zu werden.

Thomas Steins

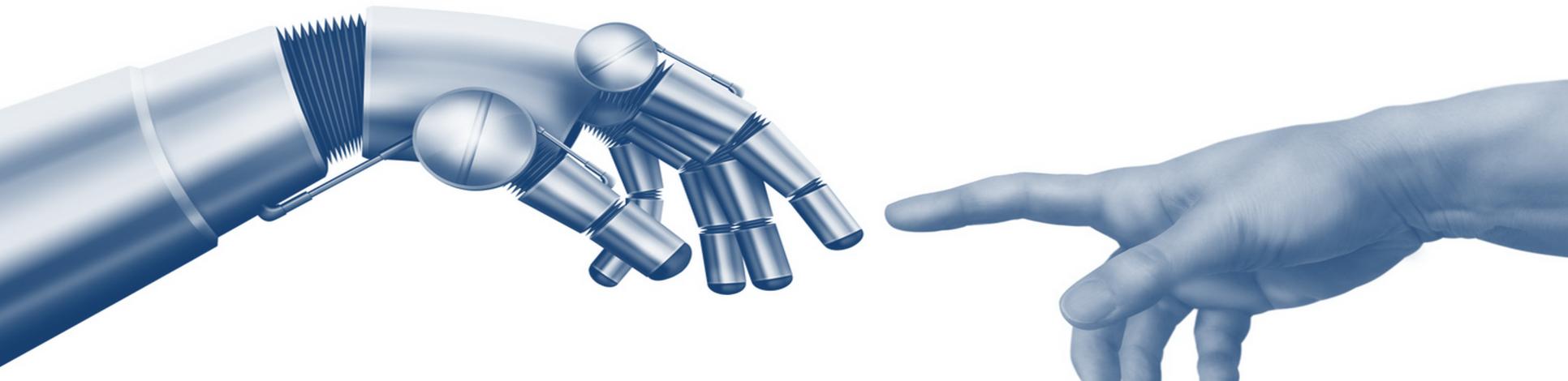


Betriebspartnerschaft im digitalen Wandel

Durch gelebte Betriebspartnerschaft die Zukunft innovativ gestalten und global konkurrenzfähig sein.



Module	Ablauf und Methoden
1 Betriebspartnerschaft in Zeiten von Agilität und New Work	<ul style="list-style-type: none">– Digitale Arbeitswelten– Denken und Arbeiten in der Welt von morgen– Leadership 2.0 – Herausforderungen souverän umsetzen– Ausblick auf und in eine digitale Zukunft
2 Digitalisierung und künstliche Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">– Künstliche Intelligenz (KI) – eine Definition– Auswirkungen KI auf die Arbeitswelt– KI als Treiber für Innovation – Mensch-Maschine-Interaktion– Mögliche künftige Auswirkungen der KI – z.B. Personalplanung und Qualifizierung
3 Kooperation und integrierte Mitbestimmung	<ul style="list-style-type: none">– Ethischer Kompass und Wertedialog– Leipziger Führungsmodell– Unternehmensverantwortung– Vertrauen in Betriebspartnerschaft– Wie agiert man fair miteinander – Spielregeln für Change
4 Organisationaler Wandel	<ul style="list-style-type: none">– Teamentwicklungs- und Personalentwicklungskonzepte für das Gelingen von Veränderung– Veränderungsintelligenz und Weiterentwicklungsbereitschaft fördern, aktivieren und fördern– Talentmanagement– Diversität – als Treiber von Innovation– Systemisches Coaching– Gesundheit & Führung als Erfolgsfaktoren im Wandel
	<ul style="list-style-type: none">– inkl. Networkingmöglichkeiten an einzelnen Abenden



MITBESTIMMUNG 2035 – Vier Digitalisierungspfade

WETTBEWERB

Die Digitalisierung wird vorangetrieben, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen; hoher Leistungsdruck und individuelle Optimierung der eigenen Arbeitskraft

Krisenhaftes Umfeld erzeugt Druck; „Digital Command & Control“ als Managementprinzip; prekäre Arbeitsbedingungen und Entfremdung führen zu Gegenwehr sowie neuen Formen von Mobilisierung und Solidarität

KAMPF

VERANTWORTUNG

Die Digitalisierung schafft mehr individuelle Gestaltungsspielräume, Flexibilität und Vielfalt in der Arbeitswelt; staatliche Standards schaffen Teilhabe und verhindern Machtmissbrauch

Die Digitalisierung vollzieht sich eingebettet in kollektiven Aushandlungsprozessen und demokratischen Unternehmensstrukturen – Nachhaltigkeit und Fairness haben dabei einen hohen Stellenwert; Transparenz sichert die Einhaltung der Regeln

FAIRNESS

FAIR PLAY!

Digitalisierung & Algorithmen



Personalplanung & Skill Shift



≈ Veränderungsprozesse mitgestalten

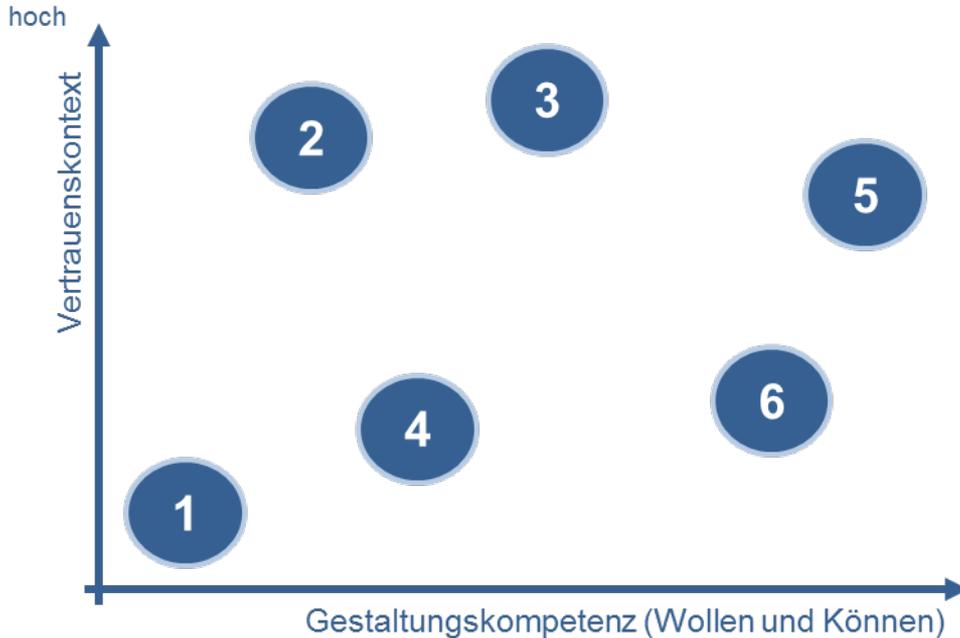
Restrukturierung & Change



Gesundheit & Mensch



Strategische Betriebsratsarbeit ist Projektarbeit – wie kommen wir zur gemeinsamen Gestaltung?



1. Die Verhinderungshaltung
2. Die Begrüßungshaltung
3. Die Co-Management-Haltung (Kooperation)
4. Die Haltung des kritischen Begleitens
5. Die offensive Gestaltungshaltung
6. Die verpflichtende Gestaltungshaltung (Initiative)



E-Mail thomas.steins@caidao.de

Telefon +49 172 560 22 06

Thomas Steins ist Gründer und Gesellschafter des CAIDAO Instituts für Betriebsratsberatung mit den Schwerpunkten in Teamentwicklung und Change Management. Vor seiner Tätigkeit bei CAIDAO war er mehrere Jahre im Wirtschaftsjournalismus und in der Beratung von Management und Mitbestimmungsgremien tätig.

Ausbildung / Qualifikation

- Studium der Betriebswirtschaftslehre, Politik- und Kommunikationswissenschaft, Freie Universität Berlin
- Studium Kommunikationsmanagement, Lettische Kulturakademie in Riga

Tätigkeitsschwerpunkte

- Digitale Transformation / Spielregeln für den Wandel im Sinne der Betriebspartnerschaft
- Personalplanung / Demographische Entwicklung
- Personalwirtschaft, insbesondere Vergütungssysteme
- Kommunikation / Verhandlungsstrategie / Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitsorganisation / Projektarbeit / Projektmanagement
- Moderation von Strategieklausurtagungen

Berufserfahrung

- Gründer, Gesellschafter und Geschäftsführer des CAIDAO Instituts für Betriebsratsberatung, Berlin / Wiesbaden
- Betreuung diverser Betriebsratsgremien in Veränderungsprojekten
- Langjährige Erfahrung in der Durchführung diverser Beratungsprojekte im Bereich Organisation und Strategie
- Mehrjährige Erfahrung als Niederlassungsleiter Berlin der ISA Consult
- Mehrjährige Erfahrung als Berater und Projektmanager von Corporate Value Associates, Berlin / Paris / London
- Langjährige Erfahrungen im Bereich Kommunikation u.a. als Wirtschaftsjournalist, zuvor Volontariat zum Redakteur, Axel Springer AG

Fragen- und

Diskussionsrunde



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Vernetzen Sie sich mit uns

- Daniela Hangarter
- Thomas Steins
- Klaus Rupprecht



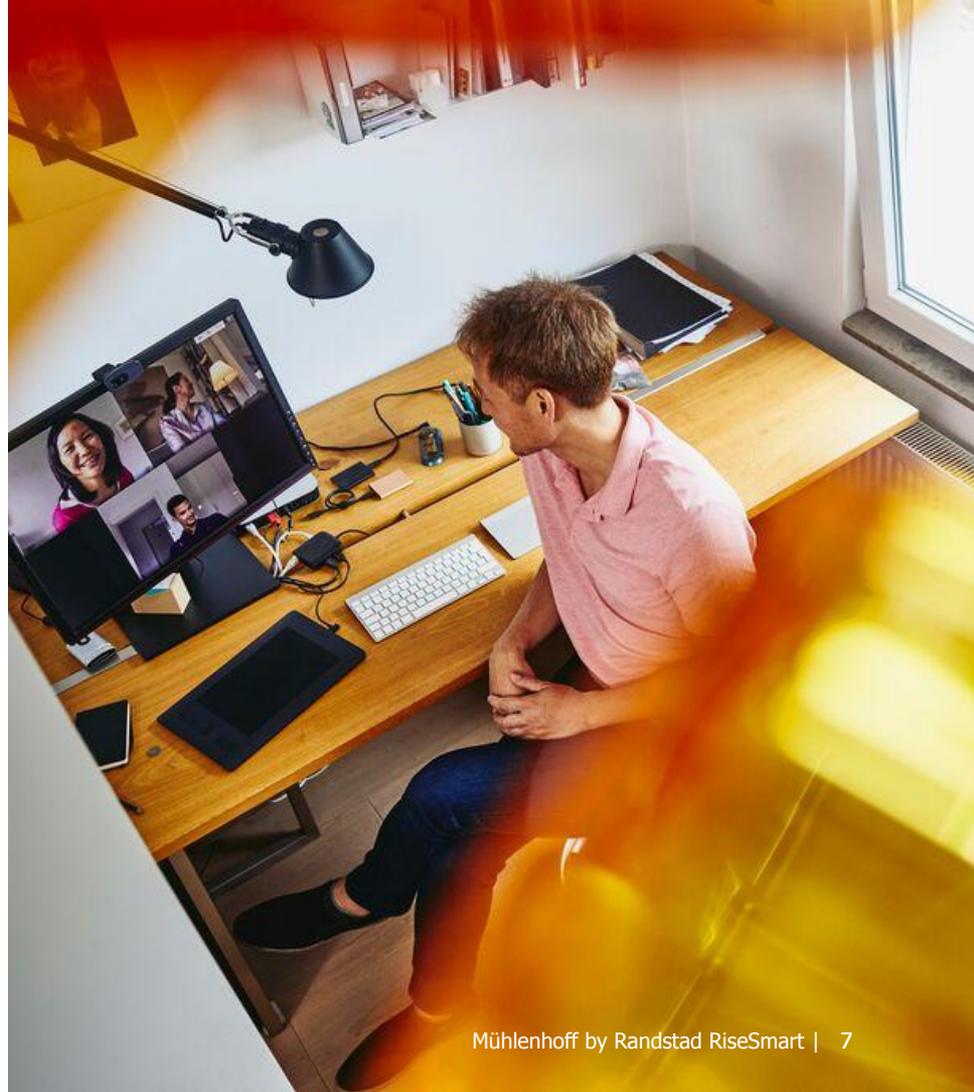
Schreiben Sie uns an

daniela@hangarter-legal.com
thomas.steins@caidao.de
klaus.rupprecht@muehlenhoff.com



Gerne schicken wir Ihnen die Unterlagen im Nachgang zu

Oder besuchen Sie unsere Webseiten
www.hangarter-legal.de
www.caidao.de
www.muehlenhoff.com



mühlenhoff

by randstad risesmart

human forward.

