

Krise!? Betriebsräte, schnell raus aus der Komfortzone!

Wirtschaft im Abschwung: So erkennen Betriebsräte Warnzeichen im Unternehmen

Die Insolvenzwellen rollt: Die Zahl der Firmenpleiten ist 2024 wieder stark gestiegen, es waren 16,8 % mehr als im Vorjahr, so das Statistische Bundesamt. Und die Experten rechnen 2025 mit einem weiteren Rekordanstieg. Wirtschaft im Abschwung, Unternehmen in Schieflage – wie erkennen Sie Alarmzeichen im Ihrem Betrieb und was können Sie tun als Betriebsrat? Denn egal ob sich der Sinkflug schon in Ihrer Branche auswirkt oder noch nicht – steht das Wort „Krise“ im Raum, dürfen Sie als Interessenvertreter auf keinen Fall in Schockstarre verfallen und abwarten. Sonst bleiben Chancen ungenutzt und können Gelegenheiten verpasst werden!



Redaktion

Stand: 29.1.2025

Lesezeit: 03:30 min



Sei es im Radio, in den Nachrichten oder beim Kaffeepausch mit den Kollegen – über die „wirtschaftliche Schieflage“ wird derzeit an allen Ecken diskutiert. Immer mehr Insolvenzen werden gemeldet, in einigen Branchen kündigen Arbeitgeber an, den Rotstift anzusetzen. Doch was tun als Betriebsrat? Und wie können Sie Warnzeichen erkennen?

Die Rolle von Betriebsräten ist in unsicheren Zeiten wichtiger denn je, geht es doch um die Zukunft der Arbeitsplätze!

Schieflage früh erkennen

Um rechtzeitig gegensteuern zu können, steht das frühzeitige Erkennen einer (drohenden) Schieflage an erster Stelle. Anders ausgedrückt: Es ist wichtig, dass Sie als Betriebsrat Ursachen einer möglichen wirtschaftlichen Krise erkennen und rechtzeitig einordnen können. Unverzichtbar sind daher wirtschaftliche Kenntnisse – auch, solange es noch gar nicht nach einer Krise aussieht. **Und auch dann, wenn man in einer (vermeintlich) sicheren Branche arbeitet.**

Wirtschaftsausschuss: Wichtiger denn je

Gibt es einen Wirtschaftsausschuss, ist dieser rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (vgl. § 106 Abs. 2 BetrVG). Stellen sich Absatzrückgänge oder sonstige wirtschaftliche Knicke ein, sollte der Wirtschaftsausschuss im Zweifel häufiger als monatlich tagen (vgl. § 108 Abs. 1 BetrVG).

Wichtig: **Der Wirtschaftsausschuss ist kein „nice to have“**; die Errichtung ist zwingend vorgeschrieben, sobald die Voraussetzungen gegeben sind.

Mit dem Wirtschaftsausschuss ist ein Betriebsrat ständig im Bilde über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Die Mitglieder sucht der Betriebsrat aus. Er sollte mit Fachleuten besetzt sein, die wirtschaftliche Informationen nicht nur verstehen, sondern auch interpretieren können. Mit diesem Expertenwissen können Sie als Betriebsrat frühzeitig auf Entwicklungen – und drohende Abwärtsspiralen – reagieren.

Was tun ohne Wirtschaftsausschuss?

Aber auch ohne Wirtschaftsausschuss gilt: Je früher Sie als Betriebsrat eine Unternehmenskrise erahnen, desto schneller können Sie reagieren – und umso besser sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Kehrtwende. Wichtig: **Jeder Betriebsrat** sollte über wirtschaftliches Grundwissen verfügen; natürlich zum einen, um die Entscheidungen des Arbeitgebers nachvollziehen können. Aber auch, um unter Umständen Vorschläge für eine Veränderung machen zu können. **Nur wer sich auskennt, kann sicher argumentieren!** Weiterlesen: Wirtschaftswissen – Wichtig für jeden Betriebsrat!

Beraten lassen – und mitbestimmen

Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung und Entlassungspläne: Alle Maßnahmen, die ein Unternehmen in der Krise vielleicht nutzen will, sind mitbestimmungspflichtig. Das ist die gute Nachricht.

Bevor aber vorschnell an wichtigen Stellschrauben gedreht wird, sollte sich der Betriebsrat im Zweifel Hilfe holen (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG; § 111 BetrVG). Externer Fachverstand hilft dabei, offene Fragen zu klären, einen Überblick zu bekommen – und keine Möglichkeit unentdeckt zu lassen.

TIPPS FÜR BETRIEBSRÄTE IN KRISENZEITEN

1. Wirtschaftswissen aneignen: Nur wenn der Betriebsrat die Abläufe kennt, kann er mitreden!
2. Gegenüber dem Arbeitgeber immer wieder auf das Auskunftsrecht pochen.
3. Unter Umständen am eigenen Auftreten arbeiten, um ernst genommen zu werden.
4. Kritisch alle Vorschläge des Arbeitgebers unter die Lupe nehmen. Experten an Bord holen!
5. Eigene Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen
6. Frühzeitig auch an die (Weiter)Qualifizierung der Kollegen denken.
7. Die Arbeitsbelastung nicht aus den Augen verlieren; überarbeitete und gestresste Betriebsräte helfen niemandem!



© stock.adobe.com | ilkercelek

Kurzarbeit, Kündigung, Sozialplan?

Kurzarbeit ist häufig das erste Mittel der Wahl des Arbeitgebers, um Auftragsrückgänge abzufedern. Rechtlich bedeutet Kurzarbeit die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder auch nur ein Teil der Beschäftigten des Unternehmens betroffen sein. Sie erhalten für den ausfallenden Lohnanteil Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit.

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll, und ebenso bei der Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Und: Der Betriebsrat kann auch selbst die Einführung von Kurzarbeit verlangen.

Ist die Krise fortgeschritten, setzt der Arbeitgeber häufig den Rotstift an und spricht von Personalabbau. Betriebsbedingte Kündigungen können nur bei „dringenden betrieblichen Erfordernissen“ ausgesprochen werden. Und der Betriebsrat muss vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung angehört werden. Geht es um die Schließung oder Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 20 Beschäftigten, sind umfassende Beratungen mit dem Betriebsrat Pflicht. Ziel ist eine schriftliche Vereinbarung, der sogenannte Interessenausgleich. Der Ausgleich von Nachteilen wird im Sozialplan verhandelt. Hier geht es um mögliche Abfindungen und Qualifizierungsmaßnahmen.

Betriebsrat als Innovationskraft

Bevor es zu harten wirtschaftlichen Einschnitten für die Belegschaft kommt, sollte der Betriebsrat alle Optionen prüfen. Hier kommt § 92a BetrVG ins Spiel: Häufig spielt Expertenwissen der Belegschaft eine entscheidende Rolle. Welche Alternativen im Ablauf und in der Produktion gibt es, um Kosten zu senken? Welche Möglichkeiten für neue Aufträge lassen sich finden? Muss weiter auf Fremdfirmen gesetzt werden? Gibt es Wartungsarbeiten, die bereits lange verschoben wurden?

Aus manchen Ideen lassen sich harte Fakten schaffen, die ein Stück weit zur Beschäftigungssicherung beitragen können. (cbo)

Qualifizierung vorantreiben

Ein ganz besonders wichtiger Aspekt ist die **Qualifizierung der Mitarbeiter**. Denn eine wirtschaftliche Schieflage kündigt sich meist lange im Voraus an. Wer schon weit vordenkt und einen Weiterbildungsplan vorstellt, kann vielen Kollegen neue Möglichkeiten eröffnen bzw. sie für neue Aufgaben im Unternehmen qualifizieren. Damit kann man nicht früh genug starten!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025