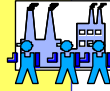


Der Begriff einer Betriebsänderung

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit

in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern

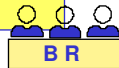


hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder

erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können,



rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.



1

Einschränkung oder Stilllegung (auch teilweise)

2

Verlegung des Betriebs (auch teilweise)

3

Zusammenschluss mit anderen oder Spaltung von Betrieben

4

Änderungen von Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder Betriebsanlagen

5

Einführung neuer Arbeitsmethoden u. Fertigungsverfahren

Was sind "wesentliche" Nachteile?

Folgen für die Belegschaft

wirtschaftliche Nachteile

andere Nachteile

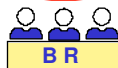
Beispiele:

- Arbeitsplatzverlust
- Einkommensminderung, Arbeitszeitreduzierung
- Verlust Sozialleistungen, z.B. Betriebsrente
- Umzugskosten
- doppelte Haushaltsführung, Heimfahrten, Fahrtkosten
- Bewerbungskosten

Informationspflicht des Unternehmers



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (Sozialplan)



Beispiele:

- Qualifikationsverlust
- härtere Qualifikations- und Arbeitsanforderungen
- Leistungsverdichtung
- Belastung durch Umgebungseinflüsse
- Verlust sozialer Beziehungen
- Betriebsklima
- andere Arbeitszeit
- längere Wegezeit

Es reicht aus, dass Nachteile auftreten "können" !

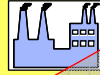
Keine Nachweispflicht des Betriebsrates !

In diesen in § 111 BetrVG ausdrücklich genannten Fällen unterstellt der Gesetzgeber, dass nachteilige Folgen auftreten können

1 Einzelfälle: Einschränkung und Stilllegung

Stilllegung ist die endgültige Aufgabe des Betriebszwecks und die Auflösung der Betriebsorganisation

- für den ganzen Betrieb
- oder für wesentliche Betriebsteile



Betriebseinschränkung mit Reduzierung von Produkten und Dienstleistungen

- dies führt in der Regel zur Änderung der Betriebsorganisation



Einschränkung des Personalbestandes

- wenn erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind



1.1 Sonderfälle: Insolvenz

Bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmers tritt auf Beschluss des zuständigen Gerichts ein Konkursverwalter in die Rolle des Arbeitgebers ein.

§§ 120 – 127 InsO beachten

Der rechtliche Vorgang der Insolvenzabwicklung bedeutet keine Betriebsänderung.

Allerdings rückt der Betriebsrat als Belegschaftsorgan im Rahmen des Insolvenzverfahrens als Partner des Konkursverwalters in eine verantwortliche Rolle.



Viele der im Rahmen eines Konkurses (oder Vergleichs) zu regelnden Fragen sind **Betriebsänderungen** mit Interessenausgleich und Sozialplan

Aber

die materiellen Gestaltungsmöglichkeiten des Sozialplans sind im Insolvenzrecht eingeschränkt

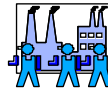
2 Betriebs-(teil-)verlegung



Verlegung = wesentliche Veränderung der örtlichen Lage eines ortsgebundenen Betriebes oder Betriebsteils

auch bei Verlegung innerhalb einer Gemeinde bei mehr als 4-5 km
auch wenn im Arbeitsvertrag die Arbeit an anderen Orten vereinbart ist

Verlegung = der größte Teil der betroffenen Belegschaft wird am neuen Arbeitsort weiterbeschäftigt



wird nur ein Teil der Funktionen oder Gebäude räumlich verlagert, so liegt eine Teilverlegung vor

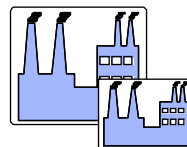
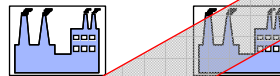
wenn erhebliche Teile der Belegschaft von der Verlegung betroffen sind

oder wenn es sich um einen wesentlichen Betriebsteil handelt

3a Zusammenschluss

Zwei Betriebe werden organisatorisch zusammengeführt

- unter einer einheitlichen Leitung
- Betriebsmittel zusammengelegt
- arbeitstechnische Abläufe abgestimmt
- personelle und soziale Integration



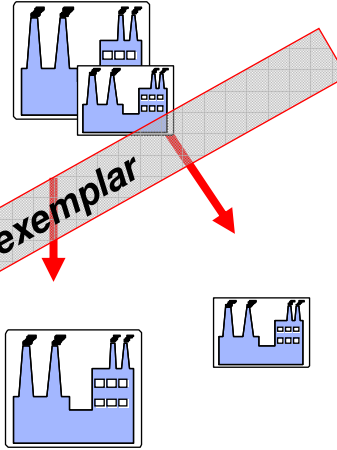
Dieser Vorgang ist immer eine Betriebsänderung !

3b

Spaltung

Zwei Betriebe werden organisatorisch getrennt

- kommen unter verschiedene Leitung
- Betriebsmittel gegeneinander abgegrenzt
- arbeitstechnische Abläufe abgegrenzt
- personelle und soziale Trennung



Dieser Vorgang ist immer eine Betriebsänderung !

3c

Sonderfälle: Betriebsübergang

- ist Übertragung der Besitz- und Verfügungsrechte über einen Betrieb auf eine andere juristische oder natürliche Person
 - Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehen auf den Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber über

Der Betriebsübergang ist nicht in jedem Falle eine Betriebsänderung, sofern die organisatorische Einheit und die Abläufe im Betrieb vollständig unverändert bleiben

Betriebsübergang kann schon in Vorbereitung oder in der Nachfolge zu Betriebsänderungen führen, weil sich technische, organisatorische und personelle Umstände ändern

Ein Teil-Betriebsübergang ist immer eine Betriebsänderung

3d Sonderfälle: Unternehmensumwandlung

ist die Veränderung von Rechtsformen, Besitzanteilen und wirtschaftlichen Verfügungsrechten auf Ebene des Unternehmens

- durch Verschmelzung von Unternehmen
- durch Spaltung von Unternehmen
- durch Vermögensübertragung
- durch Rechtsformwechsel

Betriebsänderung?

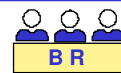
Falls die organisatorische Einheit und die Abläufe im Betrieb vollständig unverändert bleibt, liegt keine Betriebsänderung vor

Betriebsänderung?

Unternehmensumwandlungen werden zu Betriebsänderungen, bei technischen, organisatorischen und personellen Auswirkungen

Ja

Bei Unternehmensumwandlungen müssen Betriebsräte und Arbeitnehmer vorher umfassend informiert werden (UmwG 1995)



4 Einzelfälle: Grundlegende Änderungen ...

der Betriebsorganisation

Änderung des Betriebsaufbaus (z.B. „Straffung“ der Betriebshierarchie)
Umgliederung von Abteilungen und Zuständigkeiten (z.B. Profit-Center)
Einführung Großraumbüro

des Betriebszwecks

Umstellung auf einen anderen Geschäftsbereich
Gravierende Veränderung im Produkt- oder Dienstleistungsangebot

der Betriebsanlagen

Neue Maschinen/Anlagen (z.B. mit elektronischer Steuerung)
Einführung neuer EDV-Systeme
Neue technische und stoffliche Produktionsverfahren

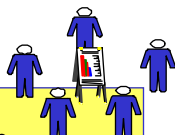
Eine „grundlegende“ Änderung oder Erneuerung liegt vor,

- wenn die Änderung „sprunghaft“ in eine andere Ära führt oder
- erhebliche Auswirkungen im Betriebsablauf hat oder
- erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind

5

Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

kann verschiedenste arbeitsorganisatorische Maßnahmen einschließen, z.B.



- ➔ lean-production-Konzepte
- ➔ Einführung von Gruppenarbeit
- ➔ Einführung von Qualitätsmanagement
- ➔ kontinuierliche Verbesserungsprozesse

- Änderung der Lagerhaltung
- neue Betriebskonzepte
- räumliche Umstellungen innerhalb von Großraumbüros
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einführung von (Tele-)Heimarbeit

Oft gelten starke Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, die auch § 87 weit über die Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen hinausgehen

Was sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft?

Voraussetzungen für MB-Rechte des BR: „erhebliche Teile“ sind betroffen:

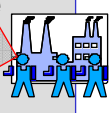
- Anhaltspunkt bietet § 17 KSchG (anzeigepflichtige Massenentlassung)
- Mitbestimmungsrechte gelten auch, wenn diese Zahlen erst durch mehrere "Entlassungswellen" über einen längeren Zeitraum erreicht werden
- Bei Verteilung "über mehrere Monate" kann Betriebsänderung angenommen werden, wenn dahinter eine zusammenhängend geplante unternehmerische Maßnahme steht

Betriebsgröße

21 – 59 AN = 6 AN

60 – 499 AN = 10% oder mehr als 25 AN

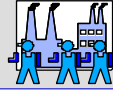
mindestens 500 AN
mindestens 30 AN



Bei der Ermittlung werden Eigenkündigungen, Aufhebungsverträge, Änderungskündigungen, Versetzungen und vorzeitiger Ruhestand erfasst

Was sind „wesentliche Betriebsteile“?

Hier werden „erhebliche Teile“ der Belegschaft beschäftigt (§ 17 KSchG)



Betriebsteil hat wirtschaftlich besondere Bedeutung

hier ist das wesentliche Arbeitsvolumen bzw. der Umsatz des Betriebes

Betriebsteil hat strategisch besondere Bedeutung

ist ein Kernelement der Betriebsorganisation

z.B. EDV-Abteilung, Forschung+Entwicklung, Vertrieb, Finanzbuchhaltung

hier werden in der Ablaufkette der Arbeitsorganisation wichtige Aufgaben erfüllt

z.B. Materialbeschaffung, Lager, Instandhaltung



Schritte der Beteiligung bei Betriebsänderungen

Information

der Unternehmer muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten



Beratung

die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat beraten

Interessenausgleich

Ob?
Wann?
Wie?

Vereinbarung

und mit dem Betriebsrat vereinbaren, wie Nachteile für die Beschäftigten abgewendet, gemildert oder ausgeglichen werden können

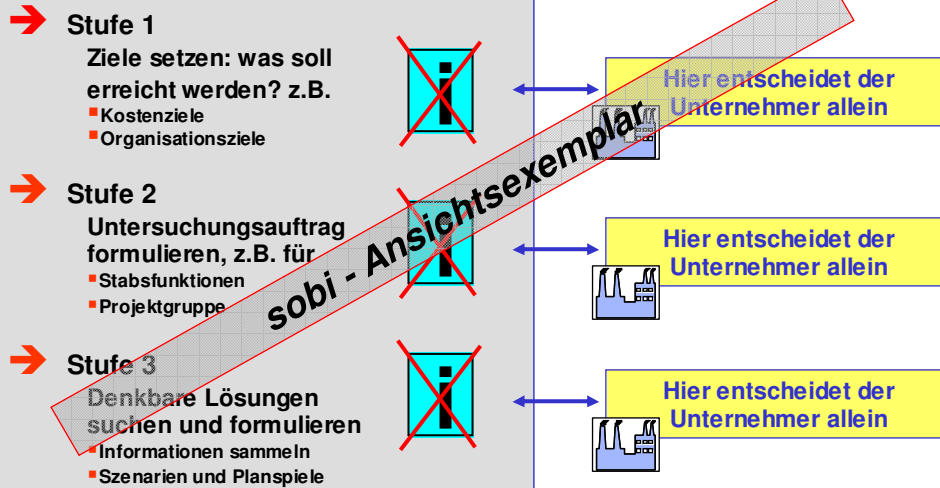


Sozialplan

Ausgleich von materiellen Nachteilen

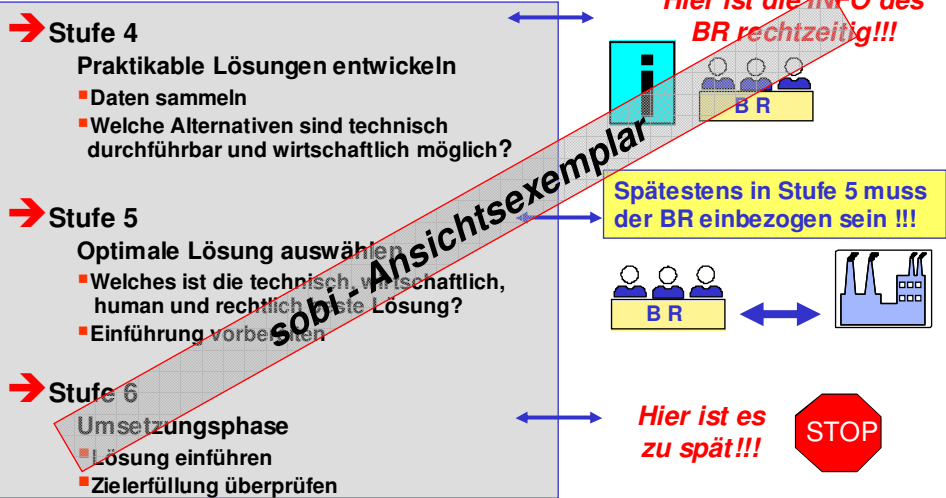
Ist der Betriebsrat „rechtzeitig“ informiert?

Unternehmerische Planung und Entscheidung nach einem 6-Stufen-Modell



Ist der Betriebsrat „rechtzeitig“ informiert?

Unternehmerische Planung und Entscheidung nach einem 6-Stufen-Modell



Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig oder unvollständig informiert?

Die Informationen werden wiederholt und verbindlich (mit Fristsetzung) vom Arbeitgeber angefordert

Solange die Betriebsänderung noch nicht durchgeführt ist, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht im Beschlussverfahren beantragen

Die Arbeitnehmer können auf Nachteilsausgleich klagen, falls sie wegen der Betriebsänderung gekündigt werden

Betriebsrat kann Sanktionen über § 23 BetrVG (Gesetzesverstoß) und § 121 BetrVG (Bußgeld) erwirken



→ Unterlassung der Betriebsänderung



→ Information des BR

→ Aufnahme von Beratungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan



Ablaufmodalitäten bei einem Interessenausgleich nach § 112 BetrVG

Stufe 1

Verhandlungen BR - AG, ob, wann und wie die Maßnahme durchgeführt wird

keine Einigung

Ob?
Wann?
Wie?

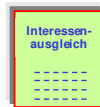
Stufe 2

Präsident des LAA kann vermitteln

Stufe 2a

Einigungsstelle wird eingerichtet

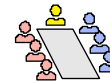
keine Einigung



Stufe 3

Einigungsstelle berät und macht Vermittlungsvorschlag

keine Einigung



Achtung:
Es gibt hier keinen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle

Stufe 4

Arbeitgeber führt Maßnahme durch (vorher nicht!!!)

Kein Interessenausgleich in Tendenzunternehmen § 118 Abs.2 BetrVG

BR Checkliste für den Interessenausgleich bei Fusionen

- ➔ 1. Informationen zur
 - Wirtschaftlichkeit
 - Organisations- u. Marktanalyse
- ➔ 2. Darstellung der Synergieeffekte
- ➔ 3. Personelle u. wirtschaftliche Daten des Fusionspartners
- ➔ 4. Informationen über geltende
 - Tarifverträge
 - Betriebsvereinbarungen
 - betriebliche Übungen
 - freiwillige soziale Leistungen
- ➔ 5. Terminplan der Fusion
- ➔ 6. geplante Struktur
 - Führungs- u. Organisationsstruktur
 - Geschäftsverteilungsplan
- ➔ 7. Personalbedarf für 3 Jahre
- ➔ 8. sonstige Planungen und AN Folgen
- ➔ 9. Revisionsklausel bei Gutachterbedenken



Mögliche Regelungen im Interessenausgleich

⊗ Ob?

⊗ Wann?

⊗ Wie?

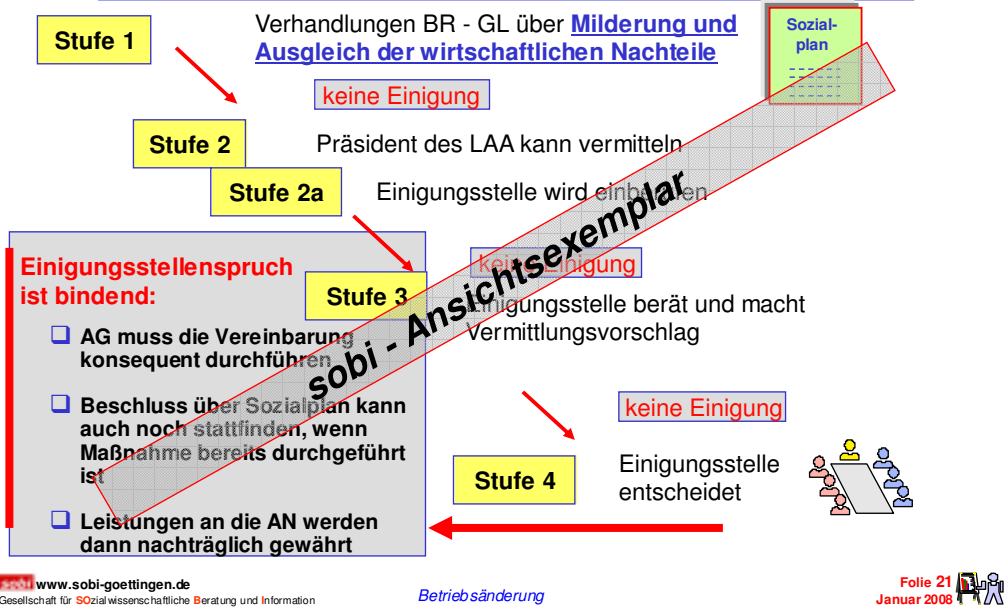
Grundlage § 112
Abs. 1 BetrVG



- Betriebsänderung nicht durchzuführen
- bei einem Verkauf: den richtigen Partner suchen
- Suche nach Alternativen, z.B. Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, Veränderung der Betriebsorganisation, Arbeitszeitverkürzung, Beschäftigungssicherung

- Festlegung zum zeitlichen Ablauf der Betriebsänderung
Konkreter Umfang und Inhalt der Maßnahme
- Personelle Durchführung und Begleitung der Maßnahme
Qualifikationsprogramme
Verfahren der Personalplanung
- Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des BR und Verfahren für zukünftige Informationsweitergabe

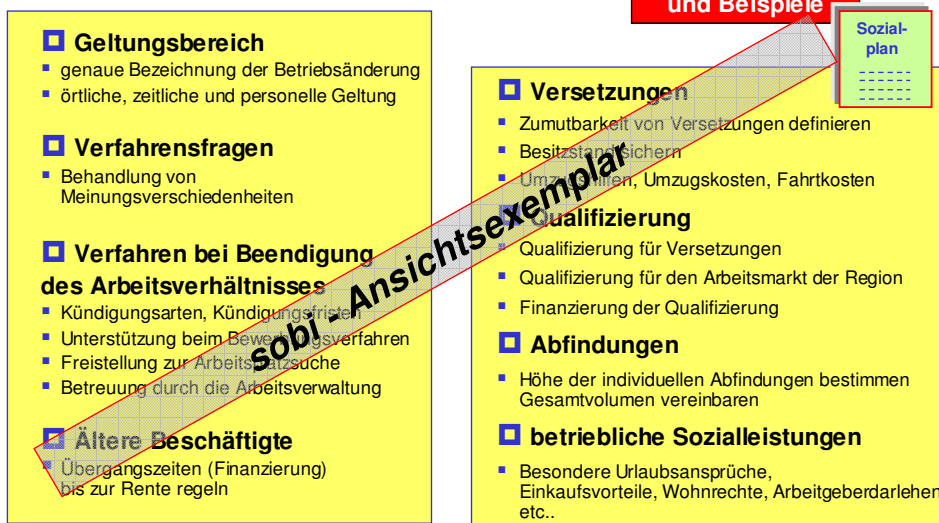
Ablaufmodalitäten bis zu einem Sozialplan nach § 112 BetrVG



Mögliche Inhalte von einem Sozialplan

Der Tarifvorbehalt § 77 Abs.3 BetrVG gilt hier nicht

Einige Vorschläge und Beispiele



Ermessensgrenzen der Einigungsstelle bei einem Sozialplan

Es soll eine „Interessenabwägung“ stattfinden

- zwischen sozialen Belangen der betroffenen AN und
 - wirtschaftlicher Vertretbarkeit der finanziellen Belastungen für das Unternehmen
- maßgebend ist die Lage des Unternehmens
→ in Konzernunternehmen die des Konzerns

Die Einigungsstelle entscheidet „nach billigem Ermessen“ und soll

- den Gegenheiten des Einzelfalls Rechnung tragen
- die Aussichten der betroffenen AN auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen
- beim Gesamtbetrag der Sozialplanleistungen den Fortbestand des Betriebes nicht gefährden

Erzwingbarkeit des Sozialplans bei Massenentlassungen §112 a BetrVG

Betriebsgröße
21 – 59 AN
20% mindestens 6 AN

Betriebsgröße
60 – 249 AN
20% mindestens 37 AN

Betriebsgröße
250 - 499 AN
15 % mindestens 60 AN

Betriebsgröße
500 und mehr AN
10 % mindestens 60 AN

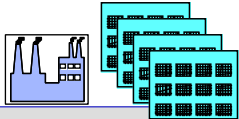
Besteht die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so sind für die Erzwingbarkeit eines Sozialplans die nebenstehenden Beschäftigungsgrößen zu berücksichtigen

Kündigung

Als Entlassung gilt auch die vom Arbeitgeber veranlasste Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch

- Eigenkündigung
- Aufhebungsvertrag

Erzwingbarkeit des Sozialplans in neu gegründeten Unternehmen



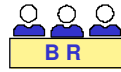
Regelung für Existenzgründer:

- neu gegründete Firmen sind für vier Jahre von der Sozialplanpflicht befreit !
- Gründungszeitpunkt ist die Aufnahme einer mitteilungs-pflichtigen Erwerbstätigkeit des Gründers
- Der Betrieb darf nicht älter als vier Jahre sein

Keine Ausnahmen gelten:

- für neu gegründete Unternehmen, die durch Restrukturierungen oder Übernahmen von anderen bereits bestehenden Unternehmen und Konzernen hervorgegangen sind!
- für Betriebe, die von Existenzgründern innerhalb von 4 Jahren an ältere Unternehmen verkauft werden

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber Beratungen über einen Sozialplan ablehnt?



Der Betriebsrat kann in einem Beschlussverfahren

- den Tatbestand einer Betriebsänderung prüfen
- und die Sozialplanpflichtigkeit von unternehmerischen Handlungen gerichtlich feststellen lassen.

Er kann die Einigungsstelle einberufen,

- wenn der Unternehmer nicht zu Beratungen bereit ist
- oder die Betriebsänderung bereits während laufender Beratungen umgesetzt wird

Wirkt der Unternehmer nicht an einer Einigungsstelle mit,

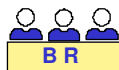
- kann diese auch in seiner Abwesenheit rechtsverbindliche Entscheidungen treffen

Ein rückwirkender Einigungsstellenspruch

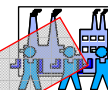
- über einen Sozialplan kann auch nach Abschluss einer Betriebsänderung erwirkt werden

Beschäftigungssicherungsvertrag – §92a BetrVG

Ziel: Kostensenkung und Steigerung der Erlöse statt Abbau sozialer Standards



Beispiele für Regelungen

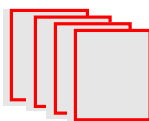
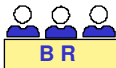


- ▣ keine Fremdvergabe von Produktion und Dienstleistungen
Defintition von Qualität und Preisen
"last call" Regelung
- ▣ Begrenzung von Werkverträgen
Leiharbeit
- ▣ erweiterte interne Stellenausschreibung
- ▣ Ringtausch nach Aufhebungsvertrag
- ▣ bereichsübergreifender Personaleinsatz

- ▣ Kosten senken und Erlöse steigern
 - ▣ effektiver Arbeitsorganisation
 - ▣ neue Produkte / Marktangebote
 - ▣ Kosten reduzieren - z.B. Energie
 - ▣ neue Arbeitszeitmodelle etc.
- ▣ personelle Durchführung
Qualifikationsprogramm
transparente Personalplanung
- ▣ Ausbau von Teilzeit / Altersteilzeit
- ▣ Konflikte regelt die Einigungsstelle

Der Transferinteressenausgleich- und Sozialplan Beschäftigung statt Abfindungen

Grundlage - Sozialgesetzbuch III § 216 a Förderung von Transfermaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit



Regelungen

1. Beratung

- ▣ individuelle Qualifizierungsberatung
- ▣ Erarbeitung eines Trainingskonzeptes



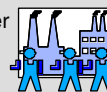
2. Qualifizierung

- ▣ Qualifizierungsmaßnahmen
 - ▣ Weiterbildung
 - ▣ Umschulung
- ▣ Freistellung durch den Arbeitgeber
- ▣ Finanzierung durch das Arbeitsamt



3. Beschäftigung

- ▣ Gehaltszuschüsse für neuen Arbeitgeber
- ▣ Unterstützung von Selbstständigkeit
- ▣ Beschäftigung in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft

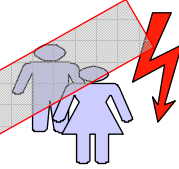


50% / max. 2500 Euro
Zuschuss § 216a SGB III

Was ist ein Nachteilsausgleich - wie wird er durchgesetzt?

Regelungen nach § 113 BetrVG

Gekündigte Arbeitnehmer können sich über den Nachteilsausgleich schützen, falls der BR bei einer Betriebsänderung nicht ausreichend informiert und durch Beratungen beteiligt wurde von einem vereinbarten Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abweicht



Die Klage ist nicht an Fristen gebunden



Nachteilsausgleich kann individuell im Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden auf

Zahlung einer Entlassungsabfindung (pro Beschäftigungsjahr 0,5 bis 1,0 Monatseinkommen / § 10 KSchG)

Ausgleich erlittener, wirtschaftlicher Nachteile - bis zu 12 Monate rückwirkend