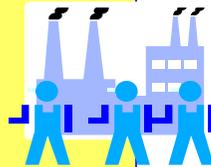


# Der Begriff einer Betriebsänderung

## § 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit

in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern



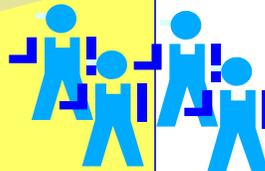
hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die

wesentliche Nachteile

für die Belegschaft oder

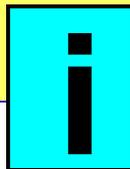
erhebliche Teile der Belegschaft

zur Folge haben können,



rechtzeitig und umfassend

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



sobi Ansichtsexemplar

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 & Fertigungsverfahren

# Was sind "wesentliche" Nachteile?

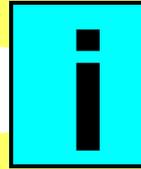
## Folgen für die Belegschaft

### wirtschaftliche Nachteile

#### Beispiele:

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

Informationspflicht  
des Unternehmers



Mitbestimmungsrecht  
des Betriebsrates  
(Sozialplan)



### andere Nachteile

#### Beispiele:

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

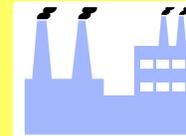
Es reicht aus, dass Nachteile auftreten "können"!  
Keine Nachweispflicht des Betriebsrates!

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 zu einer 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.

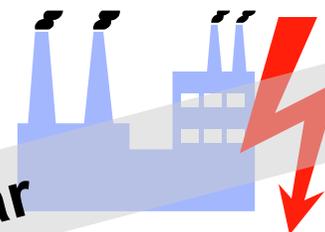
Der rechtliche Vorgang der Insolvenzabwicklung bedeutet keine Betriebsänderung.

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



B R

§§ 120 – 127 InsO beachten



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

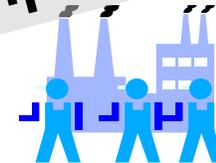


**Verlegung = wesentliche Veränderung der örtlichen Lage eines ortsgebundenen Betriebes oder Betriebsteils**

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 an neuen Arbeitsort weiterbeschäftigt**

**sobi Ansichtsexemplar**



**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

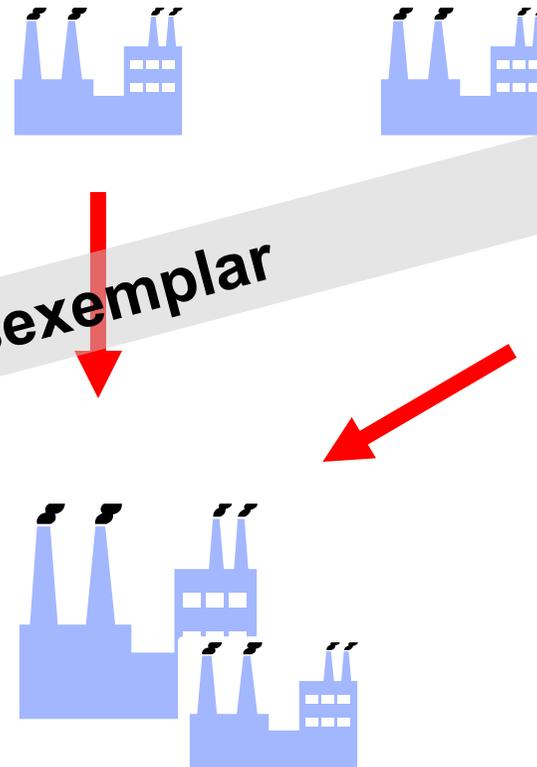
oder wenn es sich um einen wesentlichen Betriebsteil handelt



Zwei Betriebe werden  
organisatorisch zusammengeführt

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

sobi Ansichtsexemplar

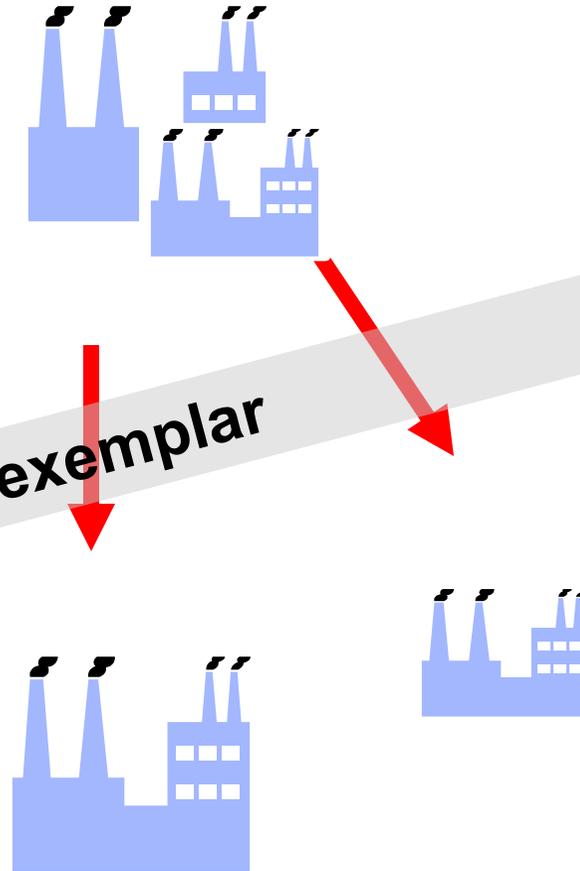


Dieser Vorgang ist immer eine Betriebsänderung!

Zwei Betriebe werden organisatorisch getrennt

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

sobi Ansichtsexemplar

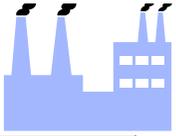


Dieser Vorgang ist immer eine Betriebsänderung!

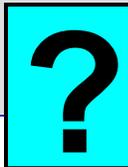
# 3c

## 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

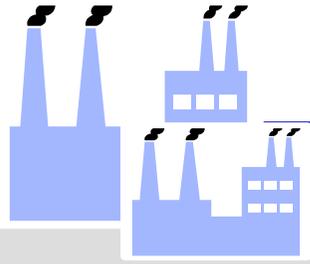


Der Betriebsübergang ist nicht in jedem Falle eine Betriebsänderung, sofern die organisatorische Einheit und die Abläufe im Betrieb vollständig unverändert bleiben



**sobi Ansichtsexemplar**

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 bleiben, liegt keine Betriebsänderung vor

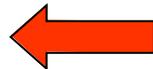
Nein

### Betriebsänderung?

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

Ja

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



Betriebsänderung

# 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 Dienstleistungsprogramm

**der Betriebsanlagen**

Neue Maschinen/Anlagen (z. B. mit elektronischer Steuerung)

Einführung neuer EDV-Systeme

Neue technische und stoffliche Produktionsverfahren

**sobi Ansichtsexemplar**

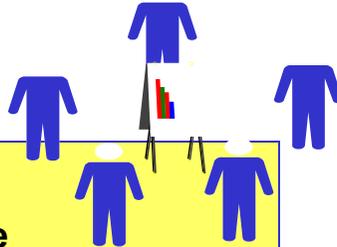
**Eine „grundlegende“ Änderung oder Erneuerung liegt vor,**

- 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 Qualitätsmanagementprozesse
- kontinuierliche Verbesserungsprozesse

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

sobi Ansichtsexemplar

**auch § 87**

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

# Was sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft?

Voraussetzungen für MB-Rechte des BR:

"erhebliche Teile" sind betroffen:

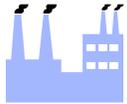
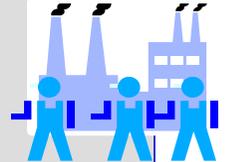
- Anhaltspunkt bietet § 17 KSchG (anzeigepflichtige Massenentlassung)
- Mitbestimmungsrechte gelten auch, wenn diese Zahlen erst durch mehrere "Entlassungswellen" über einen längeren Zeitraum erreicht werden
- Bei Verteilung "über mehrere Monate" kann Betriebsänderung angenommen werden, wenn dahinter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



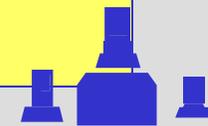
hier ist das wesentliche Arbeitsvolumen bzw. der Umsatz des Betriebes

Betriebsteil hat strategisch besondere Bedeutung



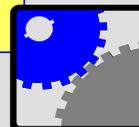
ist ein Kernelement der Betriebsorganisation

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



hier werden in der Ablaufkette der Arbeitsorganisation wichtige Aufgaben erfüllt

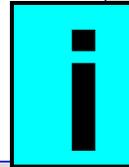
z. B. Materialbeschaffung, Lager, Instandhaltung



# Schritte der Beteiligung bei Betriebsänderungen

## ● Information

der Unternehmer muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten



## ● Beratung

die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat beraten

**sobi Ansichtsexemplar**

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



### Stufe 1

Ziele setzen: was soll erreicht werden? z.B.

- Kostenziele
- Organisationsziele



Hier entscheidet der Unternehmer allein



### Stufe 2

Untersuchungsauftrag formulieren, z.B. für

- Stabsfunktionen
- Projektgruppe



Hier entscheidet der Unternehmer allein



### Stufe 3

Denkbare Lösungen suchen und formulieren

- Informationen sammeln
- Szenarien und Planspiele



Hier entscheidet der Unternehmer allein



**Sobi Ansichtsexemplar**



# Ist der Betriebsrat „rechtzeitig“ informiert?

## Unternehmerische Planung und Entscheidung nach einem 6-Stufen-Modell

- **Stufe 4**  
Praktikable Lösungen entwickeln
- Daten sammeln
  - Welche Alternativen sind technisch durchführbar und wirtschaftlich möglich?

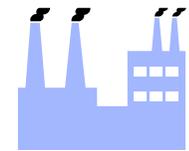
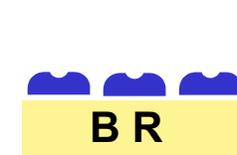
- **Stufe 5**  
Optimale Lösung auswählen
- Welches ist die technisch, wirtschaftlich, human und rechtlich beste Lösung?
  - Einführung vorbereiten

- **Stufe 6**  
Umsetzungsphase
- Lösung einführen
  - Zielerfüllung überprüfen

Hier ist die INFO des BR rechtzeitig!



Spätestens in Stufe 5 muss der BR einbezogen sein!



Hier ist es zu spät!



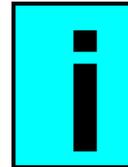
# Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig oder unvollständig informiert?

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

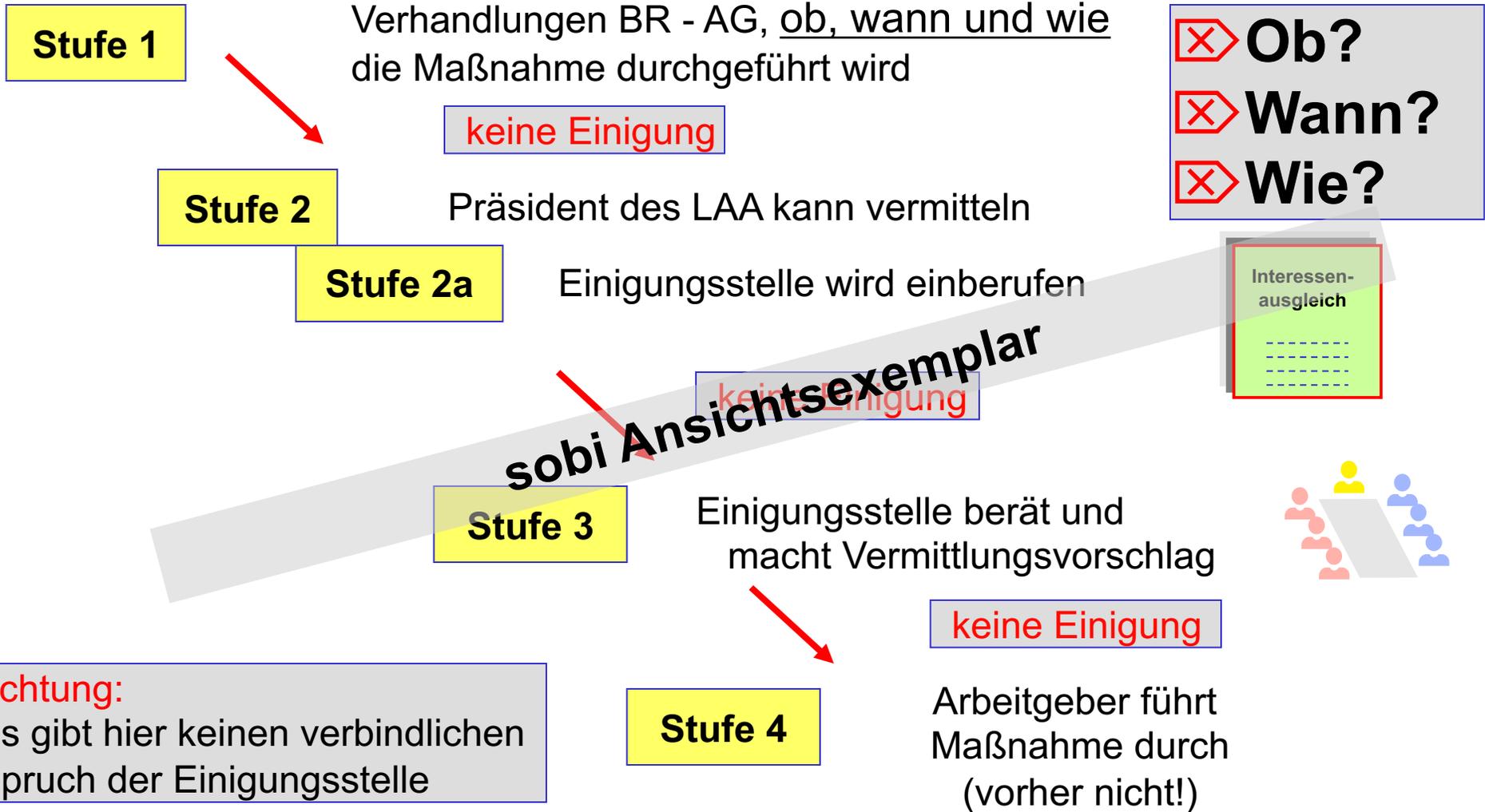
→ Aufnahme von Beratungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan



**sobi Ansichtsexemplar**



# Ablaufmodalitäten bei einem Interessenausgleich nach § 112 BetrVG



Kein Interessenausgleich in Tendenzunternehmen § 118 Abs.2 BetrVG

# BR Checkliste für den Interessenausgleich bei Fusionen

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



sobi Ansichtsexemplar



# Mögliche Regelungen im Interessenausgleich

- ✗ Ob?
- ✗ Wann?
- ✗ Wie?

**Grundlage § 112  
Abs. 1 BetrVG**

Interessen-  
ausgleich

- ▣ Betriebsänderung nicht durchzuführen

- ▣ bei einem Verkauf: den richtigen Partner suchen

- ▣ Suche nach Alternativen, z. B.  
Entwicklung neuer Produkt- und Dienstleistungen,  
Veränderung der Betriebsorganisation,  
Arbeitszeitverkürzung,  
Beschäftigungssicherung

- ▣ Festlegung zum zeitlichen Ablauf der Betriebsänderung

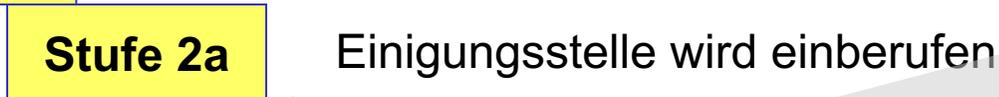
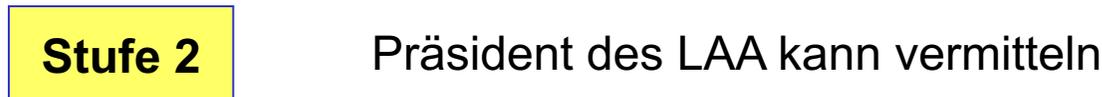
- ▣ Konkreter Umfang und Inhalt der Maßnahme

- ▣ 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



**Einigungsstellenspruch ist bindend:**

- AG muss die Vereinbarung konsequent durchführen
- Beschluss über Sozialplan kann auch noch stattfinden, wenn Maßnahme bereits durchgeführt ist
- Leistungen an die AN werden dann nachträglich gewährt



# Mögliche Inhalte von einem Sozialplan

Der Tarifvorbehalt § 77 Abs.3 BetrVG gilt hier nicht

Einige Vorschläge  
und Beispiele

Sozial-  
plan

## □ Geltungsbereich

- genaue Bezeichnung der Betriebsänderung
- örtliche, zeitliche und personelle Geltung

## □ Verfahrensfragen

- Behandlung von Meinungsverschiedenheiten

## □ Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigungsarten, Kündigungsfristen
- Unterstützung beim Bewerbungsverfahren
- Freistellung zur Arbeitsplatzsuche
- Betreuung durch die Arbeitsverwaltung

## □ Ältere Beschäftigte

- Übergangszeiten (Finanzierung) bis zur Rente regeln

## □ Versetzungen

- Zumutbarkeit von Versetzungen definieren
- Besitzstand sichern
- Umzugshilfen, Umzugskosten, Fahrtkosten

## □ Qualifizierung

- Qualifizierung für Versetzungen
- Qualifizierung für den Arbeitsmarkt der Region
- Finanzierung der Qualifizierung

## □ Abfindungen

- Höhe der individuellen Abfindungen bestimmen  
Gesamtvolumen vereinbaren

## □ betriebliche Sozialleistungen

- Besondere Urlaubsansprüche, Einkaufsvorteile, Wohnrechte, Arbeitgeberdarlehen etc..



# Ermessensgrenzen der Einigungsstelle bei einem Sozialplan

Sozial-  
plan

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

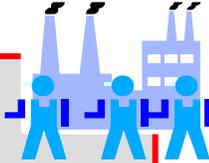
„nach billigem Ermessen“ und soll

- den Gegebenheiten 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 Massentlassungen §112 a BetrVG

Betriebsgröße  
21 – 59 AN  
20% mindestens 6 AN



Betriebsgröße  
60 – 499 AN  
10% mindestens 26 AN

Betriebsgröße  
500 - 599 AN  
mindestens 30 AN

Betriebsgröße  
600 und mehr AN  
5 %

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

sobi Ansichtsexemplar



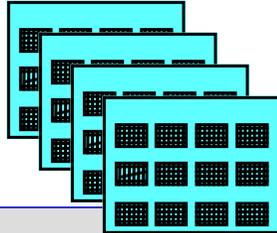
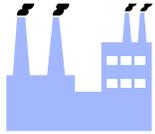
Kündigung

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

- Eigenkündigung
- Aufhebungsvertrag



# Erzwingbarkeit des Sozialplans in neu gegründeten Unternehmen



## Regelung für Existenzgründer:

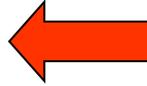
- neu gegründete Firmen sind für vier Jahre von der Sozialplanpflicht befreit!
- Gründungszeitpunkt ist die Aufnahme einer mittelungs- pflichtigen Erwerbstätigkeit des Gründers
- Der Betrieb darf nicht älter als vier Jahre sein

## Keine Ausnahmen gelten:

- für neu gegründete Unternehmen, die aus Umstrukturierungen oder Umgründungen 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

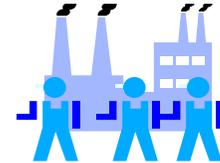
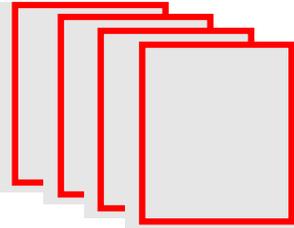
sobi Ansichtsexemplar



# Beschäftigungssicherungsvertrag – §92a BetrVG

Ziel: Kostensenkung und Steigerung der Erlöse statt Abbau sozialer Standards

## Beispiele für Regelungen



- ▣ keine Fremdvergabe von Produktion und Dienstleistungen

Definition von Qualität und Preisen  
"last call" Regelung

- ▣ Begrenzung von Werkverträgen/  
Leiharbeit

- ▣ erweiterte interne Stellenausschreibung

- ▣ Ringtausch nach Aufhebungsvertrag

- ▣ bereichübergreifender Personaleinsatz

- ▣ Kosten senken und Erlöse steigern

- ▣ effektivere Arbeitsorganisation

- ▣ neue Produkte / Marktangebote

- ▣ Kosten reduzieren - z. B. Energie

- ▣ neue Arbeitszeitmodelle etc.

- ▣ personelle Durchführung

Qualifikationsprogramm

transparente Personalplanung

- ▣ Ausbau von Teilzeit/Altersteilzeit

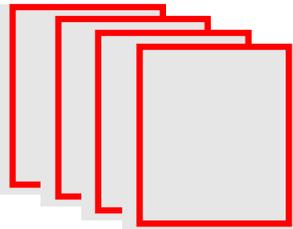
- ▣ Konflikte regelt die Einigungsstelle

sobi Ansichtsexemplar



# Der Transferinteressenausgleich- und Sozialplan Beschäftigung statt Abfindungen

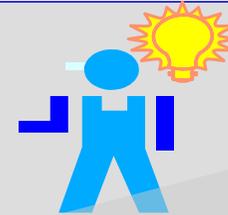
Grundlage - Sozialgesetzbuch III § 110 Förderung von Transfermaßnahmen  
durch die Bundesagentur für Arbeit



## Regelungen

### 1. Beratung

- ▣ individuelle Qualifizierungsberatung
- ▣ Erarbeitung eines Trainingskonzeptes



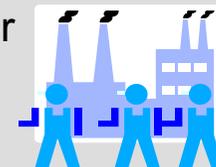
### 2. Qualifizierung

- ▣ 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

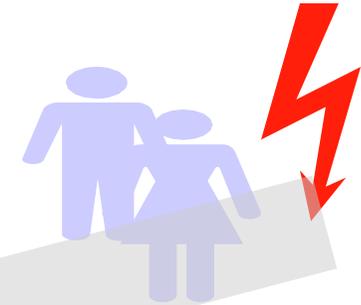


50%/max. 2500 Euro  
Zuschuss § 110 SGB III

# Was ist ein Nachteilsausgleich - wie wird er durchgesetzt?

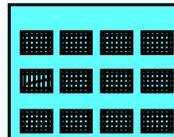
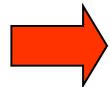
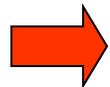
Regelungen nach § 113 BetrVG

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



sobi Ansichtsexemplar

Die Klage ist nicht an Fristen gebunden



Der 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

