

Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan

Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan
Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen
Berthold Göritz, Detlef Hase, Rudi Rupp
5. aktualisierte Auflage, 2008, 597 Seiten
Bund Verlag
ISBN 978-3-7663-3857-0



■ Beschreibung

Umstrukturierungen gehen für die Belegschaft häufig mit gravierenden betrieblichen Änderungen einher. In diesen Fällen ist der Betriebsrat zu Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan verpflichtet.

Das bewährte Handbuch zeigt, wie Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen sind und wie der Betriebsrat sich die erforderlichen Informationen beschafft, um die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung optimal vorzubereiten und durchzuführen.

Besonderes Augenmerk legen die Autoren auf die zielorientierte Vorgehensweise von Betriebsräten. Dazu werden ausführlich die Fragen der Zuständigkeit des Betriebsrates und die Höhe und wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens behandelt. Ergänzend dazu enthält der Band weiterführende Informationen und Hilfen zu beschäftigungsorientierten Sozialplänen auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches III (Outplacementberatung, Transfergesellschaften) und stellt in der Praxis erprobte Regelungsbeispiele für Interessenausgleich und Sozialplan bereit.

Das Handbuch wendet sich an Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Arbeitsrichter und Vorsitzende von Einigungsstellen.

■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

1. Einleitung

- 1.1. Einige typische Fälle
- 1.2. »Letztlich geht es doch nur um die Höhe der Abfindungen« - Anmerkungen zur Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan
- 1.3. Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs

2. Rechtliche Grundlagen

- 2.1. Was ist eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung?
- 2.2. Zuständigkeit des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats oder Konzernbetriebsrats?
- 2.3. Die Rechte des Betriebsrats bei der Planung mitbestimmungspflichtiger Betriebsänderungen
- 2.4. Die Einigungsstelle zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte
- 2.5. Der Nachteilsausgleich
- 2.6. Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung einer Betriebsänderung
- 2.7. Betriebsübergang als Betriebsänderung?
- 2.8. Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz
- 2.9. Betriebsänderung in Tendenzbetrieben
- 2.10. Zuschüsse zu Sozialplanleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit
- 2.11. Exkurs: Tarifsozialplan

3. Arbeitgeber-Strategien und -Interessen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen

- 3.1. Sicherung und Maximierung des Gewinns als Ausgangspunkt der Betriebsänderung
- 3.2. Typische Arbeitgeber-Strategien bei Betriebsänderungen

4. Notwendigkeit und Möglichkeiten zur Früherkennung

- 4.1. Warum ist für den Betriebsrat das frühzeitige Erkennen einer drohenden Betriebsänderung wichtig?
- 4.2. Wie kann der Betriebsrat eine drohende Betriebsänderung möglichst früh erkennen?

5. Der Betriebsrat erfährt von einer geplanten Betriebsänderung - Was ist zu tun?

- 5.1. Überprüfung der Mitbestimmungspflicht der Betriebsänderung
- 5.2. Der Arbeitgeber bestreitet die Mitbestimmungspflicht - Was kann der Betriebsrat tun?
- 5.3. Informationsrechte des Betriebsrats durchsetzen
- 5.4. Inhaltliche und strategische Vorbereitung der Verhandlungsphase - Entwicklung eigener Vorschläge
- 5.5. Der Betriebsrat muss Durchsetzungsstrategien entwickeln
- 5.6. Nur eine gut organisierte Betriebsratsarbeit führt zum Erfolg

6. Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan

- 6.1. Vorbereitung der Verhandlungsgespräche
- 6.2. Durchführung der Verhandlungen
- 6.3. Verhandlungen scheitern: Die Einigungsstelle wird angerufen
- 6.4. Beendigung der Verhandlungen

7. Regelungsvorschläge zum Interessenausgleich

- 7.1. Regelungen zur Vermeidung größerer Nachteile
- 7.2. Regelungen aus Anlass der Betriebsänderung
- 7.3. Die Festlegung der Betriebsänderung

8. Regelungsvorschläge zum Sozialplan

- 8.1. Festlegung des Geltungsbereichs
- 8.2. Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen
- 8.3. Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen
- 8.4. Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
- 8.5. Regelungen bei Entlassungen
- 8.6. Regelung zur Lösung von Härtefällen
- 8.7. Regelungen zu Verfahrensfragen

9. Überlegungen zur Höhe des Sozialplanvolumens

- 9.1. Allgemeine Überlegungen
- 9.2. Bestimmung der durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer
- 9.3. Zur wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens
- 9.4. Die Praxis von Sozialplanverhandlungen muss sich ändern

10. Die Umsetzung von Interessenausgleich und Sozialplan

- 10.1. Information der Belegschaft
- 10.2. Überwachung und Umsetzung der Vereinbarungen
- 10.3. Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Betriebsänderung

11. Unternehmensrechtliche Strukturänderungen

- 11.1. Unternehmensrechtliche Strukturänderungen auf der Grundlage des UmwG
- 11.2. Weitere Möglichkeiten zu Strukturänderungen in Unternehmen und Betrieb
- 11.3. Regelungsbedarf und Regelungsmöglichkeiten bei Strukturänderungen

12. Praxisfälle

- 12.1. Rationalisierungsbedingter Personalabbau
- 12.2. Personalab- und -umbau über die Einigungsstelle mit Transfergesellschaft und Kurzarbeit
- 12.3. Betriebsschließung
- 12.4. Unternehmensfortführung durch die Belegschaft
- 12.5. Fusion zweier Unternehmen
- 12.6. Fusion zweier Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz

Anhang

- A. BAG-Rechtsprechung zu Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan
- B. Verträge und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Errichtung einer Transfergesellschaft oder der Durchführung von Transfermaßnahmen

Literaturverzeichnis

Stichwortverzeichnis

■ Vorwort

Das vorliegende Handbuch hat seinen Ausgangspunkt in den Ergebnissen eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten empirischen Forschungsprojektes über die »Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan«, das 1991 abgeschlossen wurde. Seitdem beschäftigen sich die Autoren im Zusammenhang mit ihrer arbeitnehmerorientierten Beratungstätigkeit bei FORBA intensiv mit der Thematik dieses Handbuchs. Sie haben seit dem Erscheinen der ersten Auflage dieses Handbuchs im Jahr 1992 an einer Vielzahl von Interessenausgleichen und Sozialplänen mitgewirkt. 2005 wurden von den Autoren ebenfalls im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 472 aktuelle Interessenausgleiche und Sozialpläne ausgewertet und die Ergebnisse veröffentlicht (Göritz u.a., Interessenausgleich und Sozialplan. Analyse und Handlungsempfehlung, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main 2005).

Die Neuauflage des Handbuchs berücksichtigt sowohl die seit der letzten Auflage ergangene Rechtsprechung des BAG und EuGH als auch die durch die Novellierung des BetrVG und des SGB III veränderten Rahmenbedingungen für Betriebsräte und Beschäftigte.

Wir hoffen, dass dieses Handbuch Betriebsräten bei anstehenden Betriebsänderungen ein praktischer Ratgeber sein wird, um Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen und diese für betroffene Beschäftigte mithilfe der Instrumente Interessenausgleich und Sozialplan möglichst sozialverträglich zu gestalten.

Auch diese Auflage widmen wir unserem viel zu früh verstorbenen Freund, Co-Autor und Partner in der FORBA-Partnerschaft Reino von Neumann- Cosel.

Berlin, im August 2008

Berthold Göritz
Detlef Hase
Rudi Rupp

Leseprobe

7.1.2 Regelungen zur Qualifizierung von Beschäftigten

7.1.2.1 Qualifizierung innerhalb des Betriebes

Die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen (Fortbildung, Umschulung) für die Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigtengruppen **ein**« Betriebes im Rahmen eines Interessenausgleichs kann folgende Funktionen haben:

- Vermittlung von betrieblich benötigten Qualifikationen, damit eine Weiterbeschäftigung im alten Betrieb, in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder des Konzerns möglich wird. Dies setzt das Vorhandensein offener Stellen im Betrieb, Unternehmen oder Konzern und damit entsprechende Versetzungsmöglichkeiten voraus. Oder aber es werden Arbeitsplätze für Beschäftigtengruppen frei gemacht, die (z. B. aus Altersgründen) sehr ungünstige Arbeitsmarktchancen haben, indem den bisherigen Stelleninhabern mit günstigeren Aussichten durch entsprechende Abfindungsangebote das Ausscheiden aus dem Betrieb attraktiv gemacht wird.
- Vermittlung von überbetrieblichen Qualifikationen, um die Arbeitsmarktchancen beim erzwungenen Ausscheiden aus dem Unternehmen zu verbessern. Dies wird immer dann der Fall sein, wenn betriebs-, Unternehmens- oder gar konzernweit keine offenen Stellen zur Verfügung stehen oder den betroffenen Beschäftigten auf Grund von Mobilitätshemmnissen eine damit verbundene Versetzung nicht zumutbar ist. Mit der Vermittlung überbetrieblich anerkannter Fachqualifikationen wird bildungspolitisch nicht nur die richtige Antwort auf die Ungewissheit der Zukunft gegeben, sondern vielfach hängt auch die finanzielle Unterstützung durch die Agentur für Arbeit für solche Qualifizierungsmaßnahmen davon ab, dass die vermittelten Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Im Rahmen der Umschulung bedeutet dies das Erlernen eines zukunftssträchtigen Berufes; im Rahmen der Fortbildung heißt dies das Auffrischen und Ergänzen bestehenden Fachwissens, indem den Beschäftigten z. B. fehlendes Wissen zur Anwendung neuer Technologien vermittelt wird, das sie in ihrer früheren Berufsausbildung noch nicht erwerben konnten.

Neben den Mitbestimmungsrechten des BR nach §§ 111, 112 BetrVG kommen hier auch die (schwächeren) Mitbestimmungsrechte nach §§92, 96-98 BetrVG zur Anwendung. Erstrebenswert ist es zu versuchen, für den Bereich der Qualifikation erweiterte Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung - z. B. im Rahmen eines paritätisch besetzten Ausschusses mit Entscheidungskompetenz - und Konfliktlösung durch eine Einigungsstelle zu vereinbaren.

Nach unserer empirischen Analyse von 350 Interessenausgleichen und Sozialplänen wird in der betrieblichen Praxis von der Möglichkeit, durch Qualifizierungsmaßnahmen für von Arbeitsplatzverlust betroffenen AN die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes bzw. Unternehmens oder Konzerns oder auch in anderen Unternehmen zu verbessern, lediglich in etwa 3 2 % der untersuchten Fälle Gebrauch gemacht (Göritz u.a. 2005). Dabei ist zu berücksichtigen, dass dort, wo Fortbildungs- und/oder Umschulungsmaßnahmen geregelt waren, häufig nur sehr gemeine Formulierungen der folgenden Art gewählt wurden:

Vereinbaren AG und AN die Übernahme eines anderen Arbeitsplatzes, ohne dass die berufliche Qualifikation ausreicht, so sind Maßnahmen zur Erlangung der erforderlichen Qualifikation vom AG durchzuführen und zu tragen

Es bedarf wenig Phantasie, um zu vermuten, dass solche allgemeine Regelungen in der Umsetzungsphase des Interessenausgleichs wenig praktische Wirkung entfalten und allenfalls Anlass für eine Vielzahl von Konflikten sein dürften, sofern sich der BR auf diese oder ähnli-

che allgemein formulierte Vereinbarungen beruft. Auffallend war außerdem, dass die weitaus überwiegende Zahl von Qualifizierungsregelungen ausschließlich dem betrieblichen Qualifizierungsbedarf Rechnung trug und die Berücksichtigung von Qualifikationsanforderungen des externen Arbeitsmarktes zur Verbesserung der Chancen vom Arbeitsplatzverlust Betroffener die Ausnahme bildete.

7.1.2.2 Transfergesellschaft

Mit In-Kraft-Treten des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) ist seit dem 1.1. 2004 das bisherigen Instrument Kurzarbeitergeld in betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten (Struktur-KUG, KUG o) gemäß § 175 SGB III durch das Instrument Transferkurzarbeitergeld in betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten (Transfer-KUG) ersetzt worden (vgl. auch Abschn. 2.10.3). Anstelle der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) sollen nun so genannte Transfergesellschaften (TG) deren Funktionen übernehmen.

Die TG stellt eine Alternative zur drohenden Arbeitslosigkeit dar. Die von Entlassung bedrohten AN wechseln in ein neues, auf max. 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis mit der TG. Ziel ist es, die AN professionell und praxisnah bei ihren Bemühungen um ein neues Arbeitsverhältnis zu unterstützen und gleichzeitig soziale und materielle Absicherung für den Zeitraum des befristeten Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten.

Mit Hilfe von Transfer-KUG (§ 216b SGB III) und den Pflichtleistungen des Arbeitgebers für Urlaubs- und Feiertage wird ein Einkommen etwa in Höhe des Arbeitslosengeldes (60% bzw. 67 % des Nettoverdienstes) sichergestellt. Hinzu kommen in der Regel im Sozialplan vereinbarte Aufstockungsleistungen (meist auf 80% des Nettoverdienstes) durch den bisherigen Arbeitgeber.

Die AN verlassen mittels Aufhebungsvereinbarung den bisherigen Arbeitgeber und beginnen ein neues, befristetes Beschäftigungsverhältnis in der TG. Die Grundlagen für diesen so genannten »Dreiseitigen Vertrag« (siehe Anhang B2) müssen zuvor von AG und BR ausgehandelt und im Interessenausgleich bzw. Sozialplan vereinbart werden.

In der TG werden die Maßnahmeninhalte auf die Situation und Bedürfnisse der AN abgestimmt. Vor Eintritt in die TG fordert die Arbeitsagentur eine Eignungsfeststellung. In der TG werden in der Regel folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Direkte Vermittlungsunterstützung,
- Bewerbungsunterstützung/-training,
- berufliche Qualifizierung (soweit in 12 Monaten zu leisten),
- Praktika/Probearbeitsverhältnisse zur beruflichen Orientierung bzw. als Einstiegsmöglichkeit und
- Existenzgründungsberatung/-unterstützung.

Mit der Durchführung dieser Maßnahmen werden in der Regel externe Fachleute beauftragt, wie z. B. Bildungsträger. Eine Beteiligung des bisherigen AG an solchen Maßnahmen ist möglich und häufig auch sinnvoll.

Im Regelfall sind die AN nicht während der gesamten Dauer der TG voll ausgelastet. Je nach inhaltlicher Gestaltung und zeitlicher Organisation gibt es Phasen, die einem normalen Arbeitstag ähneln und solche, in denen die AN eher eigenständige Bemühungen unternehmen und nur zu bestimmten Veranstaltungen zusammenkommen.

Eine wesentliche Rolle bei den Verhandlungen über eine TG spielen die damit verbundenen Aufwendungen für AG, die dieser zu Recht als Sozialplankosten betrachtet. Mit folgenden finanziellen Aufwendungen ist im Rahmen einer TG zu rechnen:

- Remanenzkosten der Transferkurzarbeit (AG- und AN-Anteile zur Sozialversicherung berechnet auf der Basis von 80% des letzten Bruttoeinkommens, Urlaubs- und Feiertagsvergütung einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge) in Höhe von rd. 40% des AN-Bruttoverdienstes
- Falls zusätzlich vereinbart: Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Aufstockungsbeträge

- Verwaltungskosten der TG
- Abfindungen bei Ausscheiden beim bisherigen AG und ggf. bei (vorzeitigem) Ausscheiden aus der TG (abhängig von der Regelung im Sozialplan)

Die Beschäftigung in einer beE innerhalb einer TG hat für die AN folgende Vorteile:

- Pufferung der Zeit zwischen dem Verlust des Arbeitsplatzes und dem Eintritt von Arbeitslosigkeit (ggf. können ältere AN so unter Einbezug der Dauer des Bezugs von ALG die (vorgezogene) Altersrente erreichen)
- Bei Aufstockung des Transfer-KUG höhere Bezüge für den Transfer-KUG-Zeitraum gegenüber ALG
- Chance der Qualifizierung und Vermittlung mit professioneller Hilfe
- Arbeitsrechtlich bessere Sicherstellung der Arbeitsaufnahme bei Dritten (durch Leih- und Ruhensvereinbarungen)
- Keine Nachteile beim ALG-Bezug nach Ausscheiden aus der TG und Eintritt der Arbeitslosigkeit (ggf. verlängert sich sogar der ALG-Bezugszeitraum durch die beitragspflichtige Transfer-KUG-Phase)

Als Nachteile einer Beschäftigung in einer beE innerhalb einer TG für den AN sind vor allem zu nennen:

- Endgültiger Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes
- Fehlende Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung der Kündigung
- Einkommensminderung bei Abkürzung der Kündigungsfrist

Bei Abwägung aller Vor- und Nachteile überwiegen für viele AN nach unserer Erfahrung die Vorteile bei weitem.

Trotz erfahrungsgemäß höherer Gesamtkosten eines Sozialplans bei Einrichtung einer beE innerhalb einer TG lassen sich AG auf solche Konstruktionen ein, weil dies für sie folgende Vorteile bringt:

- Vermeidung des Risikos von Kündigungsschutzklagen
- Bessere und flexiblere Personalplanung (günstigere Altersstruktur durch die Möglichkeit der sozialen »Pufferung« bei älteren AN für die Dauer von 12 Monaten), AN verlassen den Betrieb zum Zeitpunkt ihrer betrieblichen Entbehrlichkeit
- Abkürzung der Kündigungsfristen kann zur Finanzierung der TG ein gesetzt werden.

Ob die Einrichtung einer beE innerhalb einer TG gegen den Willen des AG durch Spruch einer Einigungsstelle erzwungen werden kann, ist umstritten (*FESTL*, Rn. 278f. zu §§ 112, 112a BetrVG). U. E. hat die Einigungsstelle in dieser Frage dann eine Spruchkompetenz, wenn die beE nicht innerhalb des Betriebes errichtet werden soll, weil dann der AG nicht zu einer Änderung seiner geplanten Betriebsänderung gezwungen ist (*DKK*, Rn. 176 zu §§ 112, 112a BetrVG; *Gaul/Bonanni/Otto* 2003, S. 2390).

Literaturverzeichnis

- **Arbeitslosenprojekt Tu was (Hrsg.)**, Leitfaden für Arbeitslose, 24. Aufl. Fachhochschulverlag Frankfurt 2007
- **Arbeitslosenprojekt Tu was (Hrsg.)**, Durchblick für Arbeitslose, 12. Aufl. Fachhochschulverlag Frankfurt 2007
- **Bachner, M./Köstler, R./Matthießen, V./Trittin, W.**, Arbeitsrecht bei Unternehmensumwandlung und Betriebsübergang, 2. Aufl. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 2003
- **Backes, S. (Hrsg.)**, Transfergesellschaften. Grundlagen, Instrumente, Praxis, VDM Verlag Dr. Müller Saarbrücken 2006
- **Becker, Fr. u.a.**, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und anderen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 8. Aufl. Luchterhand Neuwied und Darmstadt 2007
- **Bichelmeier, W./Engberding, A/Oberhofer, H.**, Insolvenzhandbuch. Ein rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Leitfaden, Handbücher für die Unternehmenspraxis, 2. Aufl. Frankfurt 2003
- **Bohle, F.**, Strategien betrieblicher Informationspolitik. Eine systematische Darstellung für Betriebsräte und Vertrauensleute, Bund-Verlag Frankfurt 1986
- **Böttcher, J.**, Die Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Handlungshilfe für Betriebsräte zu § 99 BetrVG, Schriftenreihe »Arbeitsrecht im Betrieb«, 4. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2006
- **Bopp, R.**, Betriebsvereinbarung und Betriebsübergang - u. a. Gestaltungsmacht von Betriebserwerber und Betriebsrat, in: **Riederer, H.D.** (Hrsg.), Betriebsübergang (§ 613a BGB), Schriftenreihe Recht und Kommunikation, Band 23, Münster 1994
- **Brandl, K.H./Disselkamp, M.AVedde, R.**, Beschäftigungssicherung durch Innovation, Der neue § 92a BetrVG, Bund-Verlag Frankfurt 2005
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), Transfer-Sozialplan Neues Denken und neue Wege zur gemeinsamen Gestaltung des Strukturwandels in der chemischen Industrie, Wiesbaden 1998
- **Buschmann, R./Ulber, J.**, Arbeitszeitgesetz, Basiskommentar, 5. Aufl. Bund Verlag Frankfurt 2007
- **Büttner, R./Kirsch, J.**, Bündnisse für Arbeit im Betrieb, Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in der Praxis, edition der Hans-Böckler-Stiftung 61, Düsseldorf 2002
- **Däubler, W.**, Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, 6. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2006
- **Däubler/Kittner/Klebe/Wedde** (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar für die Praxis, 11. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2007
- **Drukarczyk, J.**, Zum Problem der »wirtschaftlichen Vertretbarkeit« von Sozialplänen, in: Recht der Arbeit 2/1986
- **Düwell, F. J.**, Auswirkungen einer Fusion von Betrieben und Unternehmen auf Arbeitsvertrag, (Gesamt-)Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, in: H. D. Riederer (Hrsg.), Betriebsübergang (§ 613a BGB), Arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, Münster 1994
- **Düwell, F. J.**, Zusammenschluß von Betrieben und Fusionen von, in: H. D. Riederer (Hrsg.), Betriebsänderung und Personalreduzierung, Münster 1993
- **Düwell, F. J.**, Das Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei Übergang von Betrieben und Umwandlung von Unternehmen, in: H. D. Riederer (Hrsg.), Betriebsvereinbarung, Münster 1995
- **Düwell, F. J.**, Arbeitsrechtliche Probleme bei der Unternehmensumwandlung, unveröffentl. Ms., Frankfurt 1996
- **Ehmann, Ch./Heidemann, W.**, Qualifizierung, Beschäftigungsgesellschaften, Initiativen des Betriebsrats, in: AiB 10/1990

- **Engel-Bock, J.**, Bilanzanalyse leicht gemacht. Ein praktischer Ratgeber, 5. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2007
- **Fitting, K./Engels, G./Schmidt, I./Trebinger, Y./Linsenmaier, W. (FESTL)**, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 23. Aufl. Vahlen München 2006
- **Eriche, W.**, Erfolgreich verhandeln. Diskussionsleitung, Verhandlungsvorbereitung, Verhandlungsführung, 4. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2001
- **Gaul, B./Bonanni, A./Otto, B.**, Hartz III: Veränderte Rahmenbedingungen für Kurzarbeit, Sozialplanzuschüsse und Transfermaßnahmen, in: DB, Heft 44/2003
- **Göritz, B./Hase, D./Krehnke, A./Rupp, R.**, Interessenausgleich und Sozialplan. Analyse und Handlungsempfehlungen, Bund-Verlag Frankfurt 2005
- **Göritz, B./Hase, D./Pankau, M./Röhrich, D./Rupp, R./Teppich, H.**, Handbuch Einigungsstelle, 4. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2007
- **Hamm, I./Rupp, R.**, Mitbestimmung bei Veräußerung und Restrukturierung, Handlungsmöglichkeiten und Empfehlungen für Betriebsräte, Bund-Verlag Frankfurt 2007
- **Hamm, I.**, Sozialplan und Interessenausgleich, Handlungshilfe für Betriebsräte bei Betriebsänderungen, 4. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2004
- **Heimann, K.**, Beschäftigungspläne, Qualifizierungsgesellschaften, Beschäftigungsgesellschaften, in: AiB, 1/1991
- **Hinrichs, W.**, Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen, Handlungshilfe für Betriebsräte zu § 102 BetrVG, 4. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2005
- **Hoynigen-Huene, G. v.**, Die wirtschaftliche Vertretbarkeit von Sozialplänen, in: Recht der Arbeit, 2/1986
IG Metall (Hrsg.), Handlungsanleitung bei drohenden Betriebsstillegungen, Hans-Böckler-Stiftung, Bochum 1986
IG Metall, Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik: Outsourcing, Wirtschaftliche Vor- und Nachteile sorgfältig abwägen! Handlungshilfe für Betriebsräte, 5/1997
IG Metall Verwaltungsstelle Mannheim (Hrsg.), Leiharbeiter Handlungshilfe für Leiharbeiter und Betriebsräte, Schwetzingen 1989
- **Kittner, M.**, Arbeits- und Sozialordnung, 32. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2007
- **Kittner, M./Däubler, W./Zwanziger, B.**, Kündigungsschutzrecht, Kommentar für die Praxis zu Kündigungen und anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 7. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2008
- **Köstler, R./Zachert, U./Müller, M.**, Aufsichtsratspraxis. Handbuch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, 8. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2006
- **Kohl, H.**, Personalabbauplanung, in: Bosch, G. u.a. (Hrsg.), Handbuch Personalplanung, Bund-Verlag Frankfurt 1994
- **Laßmann, N./Rupp, R.**, Die Einigungsstelle. Handlungshilfe für Betriebsräte, AiB-Stichworte, Bund-Verlag Frankfurt 2005
- **Lohre, W./Mayer, V./Stevens-Bartol, E.** (Hrsg.), Lexikon Arbeitsförderungsrecht, Bund-Verlag Frankfurt 2004
- **Molkenbur, J./Schulte, W.**, Rechtscharakter und -Wirkungen des Interessenausgleichs, in: DB Heft 5/95
- **v. Neumann-Cosel, R./Rupp, R.**, Handbuch Wirtschaftsausschuss, 6. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt 2006
- **Nielebock, H.**, Kurzarbeit. Eine Handlungshilfe für Betriebsräte, Bund-Verlag Frankfurt 1994
- **Oechsler, W. A./Schönjeld, Th.**, Die Einigungsstelle als Konfliktlösungsmechanismus, Luchterhand Neuwied 1989
- **Pitterle, R.**, Anmerkungen zur Steuerfreien Abfindung gern § 3 Nr. 9 EStG auch bei Transfersozialplan und Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft? - Ergänzung zu dem Beitrag von Pröpper, DB 2001, S. 2170f., in: DB 2002
- **Fitz, K.-H.**, Investitionsanalyse: Mitbestimmung mit Inhalt füllen, in: Die Mitbestimmung Heft 12/1983

- **Pröpper, M.**, Steuerfreie Abfindung gem. § 3 Nr. 9 EStG auch bei Transfersozialplan und Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft?, in: DB 2001
- **Pünnel, H./Isenhardt, U.**, Die Einigungsstelle des BetrVG 1972, 4. neu bearbeitete Aufl. Luchterhand Neuwied 1997
RKW-Handbuch Personalplanung, 3. Aufl. Luchterhand Neuwied 1996
- **Räder, G./Baeck, U.**, Interessenausgleich und Sozialplan, Beck'sche Musterverträge Band 17, 3. Aufl. Verlag C.H.Beck München 2001
- **Schaub, G./Schindele Fr.**, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Aufl. Verlag C.H.Beck München 2005
- **Schmidbauer, W./Schmidbauer, B.**, Die neu geregelte Altersteilzeit, 5. Aufl. Leitfadenerverlag Sudholt 2004
- **Schmidt, Th.**, Fusionen - Bedeutung und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen, in: AiB 5/1990
- **Schmidt, Th.**, Spaltung von Unternehmen und Betrieben, Düsseldorf 1997
- **Schmidt, Th.**, Fusionen, Düsseldorf 1999
- **Schönfeld, Th.**, Das Verfahren vor der Einigungsstelle, Centaurus Verlag Pfaffenweiler 1988
- **Schoof, Ch.**, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, in: AiB 1/1991
- **Thannhäuser, A.**, Arbeitsplatzsicherung, Bund-Verlag Frankfurt 2002
- **Trittin, W.**, Unternehmensspaltung und soziale Folgen für die Arbeitnehmer, in: AiB 5/1995
- **Tupay, J.**, Kündigung im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang, in: Riederer, H. D. (Hrsg.), Betriebsübergang (§ 613a BGB), Schriftenreihe Recht und Kommunikation, Band 23, Münster 1994
- **Tupay, J.**, Zumutbarer Ersatzarbeitsplatz - Regelungen über die Zumutbarkeit eines angebotenen anderen Arbeitsplatzes, in: Riederer, H. D. (Hrsg.), Sozialplan, Münster 1994
- **Willemsen, H.J.**, Zur Befreiung neugegründeter Unternehmen von der Sozialplanpflicht (§ 112a Abs. 2 BetrVG), in: Der Betrieb, 27-28/1990
- **Willemsen, H.J./Hohenstatt, K.-S./Schweibert, U./Seiht, H.**, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen. Arbeitsrechtliches Handbuch, 3. Aufl. Verlag C.H.Beck München 2008
- **Zabel, U.**, Tariflicher Sozialplan ist erstreikbar, in: AiB 7/2007

■ Schlagwortverzeichnis

A

Abfindung

- Abfindungshöhe
- Abfindungskriterien
- Abfindungsobergrenzen
- Berechnung nach dem Tabellenverfahren
- Berechnung nach einem Punkteverfahren
- Berechnung nach einer Formel
- Berechnungsmethoden
- Insolvenz
- Punkteverfahren
- steuerliche und abgabenmäßige Behandlung

Abspaltung zur Aufnahme

- bei einem Mehrbetriebsunternehmen
- kein Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers
- Folgen der Abspaltung durch Aufnahme
- Folgen für die kollektivrechtlichen Regelungen
- Folgen für die Mitbestimmungsstrukturen
- im Einbetriebsunternehmen

Allgemeine Informationspflicht des AG

Altersteilzeit

- Betriebsvereinbarung
- gesetzlich vorgesehene Aufstockungsleistungen

Änderung der Unternehmensstrukturen

Anwachsung

Arbeitgeber-Strategien

- Anti-Berater-Strategie
- Einbindungsstrategie
- Isolationsstrategie
- Missachtungsstrategie
- Spaltungsstrategie
- Strategie des Zeitdrucks
- Umgehungsstrategie

Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

- Arbeitslosengeld
- Berechnung
- Ruhenszeiten
- Sperrzeiten

Aufspaltung zur Aufnahme

- bei einem Einbetriebsunternehmen
- bei einem Mehrbetriebsunternehmen
- betriebsändernde Folgemaßnahmen
- Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers
- Folgen für die Kollektivvereinbarungen
- Folgen für die Mitbestimmungsstrukturen

Aufspaltung zur Neugründung

- im Zuge der Umwandlung neu entstehen der aufnehmender Rechtsträger

Ausgliederung zur Aufnahme

Auswahlrichtlinie

B

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Abwicklungsvertrag
- Aufhebungsvertrag
- Hinnahme einer offensichtlich rechts widrigen Kündigung
- Möglichkeiten des Ausscheidens auf freiwilliger Basis

Berechnungsdurchgriff

Beschäftigtenzahl

- Gemeinschaftsbetrieb

- regelmäßige

- Schwankungen

Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse

Betriebsänderung

- erneute mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung
- in Tendenzbetrieben
- Maßnahmen in mehreren Schritten
- Mitbestimmungsrechte bei der Abwicklung der
- schleichende
- Spaltung des Betriebes
- unternehmensweite
- Zusammenschluss von Betrieben
- Betriebsspaltung

Betriebsübergang

- arbeitsvertragliche Fortgeltung kollektiver Regelungen
- eingeschränktes Kündigungsverbot
- Eintritt in die bestehenden Arbeitsverhältnisse
- Einzelrechtsnachfolge
- Gefährdungen
- gemeinsamer Widerspruch
- Gesamtrechtsnachfolge
- Identität der wirtschaftlichen Einheit
- kollektivrechtliche Fortgeltung der Tarifverträge
- kollektivrechtliche Fortgeltung von BV, GBV und KBV
- Übertragung von materiellen oder immateriellen Produktionsmitteln
- Vereinbarungen zu Gunsten des BR oder GBR
- Widerspruch
- Widerspruchsrecht

D

Durchführung der Betriebsänderung

- Folgen der Ablehnung einer Versetzung
- Fristverlängerung bei Versetzungen
- Kündigungen
- Sozialauswahl
- Umgruppierungen
- unabhängig davon, ob die Betriebsänderung mitbestimmungspflichtig ist
- Versetzungen

Durchführung einer Betriebsänderung

- Beratungsrechte bei Massenentlassungen
- Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- Mitbestimmung bei Kündigungen
- Mitbestimmung bei Versetzungen, Umgruppierungen und Einstellungen
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Durchgriffshaftung

Durchsetzungsstrategien

- betriebspolitische Handlungs möglichkeiten
- enge Zusammenarbeit zwischen BR und Gewerkschaft
- erfolgreiche Verzögerungstaktik
- rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- zeitliche Handlungsmöglichkeiten

E

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

- Beispiel

Einigungsstelle

- Anfechtung
- Anrufung
- BR-Beschluss
- Ermessensspielraum
- keine Einschaltung
- Spruch
- Einschränkung des Betriebes
- Erhebliche Teile der Belegschaft
- Erlass einer einstweiligen Verfügung
- Ermessensrichtlinie
- Aussichten auf dem Arbeitsmarkt
- Einzelfallbetrachtung
- zumutbare Weiterbeschäftigung
- Ermittlung

F**Formwechsel**

- formwechselnde Rechtsträger
- haftungsrechtliche Konsequenzen
- mitbestimmungsrechtliche Konsequenzen
- Rechtsform eines Unternehmens ändert sich
- Schritte zum Formwechsel

Früherkennung von Betriebsänderungen

- Ansatzpunkte
- Beteiligungspolitik
- Branchen- und Wirtschaftsinformationen
- Branchenentwicklungen
- Controlling
- Einsatz von Unternehmensberatern
- Investitionsanalyse
- Investitionsplanung
- Jahresabschlussinformationen
- Kennzifferninformationssysteme
- Personalplanung
- personelle Veränderungen im Management
- Stärken-Schwächen-Analysen
- strategische Unternehmensplanung
- systematische Informationsbeschaffung
- Umsatzplanung
- Unternehmensplanung
- Veränderung der Eigentümerverhältnisse
- Veränderung der Risikostruktur
- Warnsignale
- -Wirtschaftskennzahlen

Früherkennung von Betriebsveränderungen

- personelle Veränderungen in der Belegschaft
- Veränderungen im organisatorischen Bereich
- Veränderungen im technischen Bereich

G**Gefährdungsanalyse****Gesamtrechtsnachfolge**

- aufnehmender Rechtsträger nimmt insgesamt die Position des übertragenden Rechtsträgers ein
- ganzheitliche Übertragung

Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen**Grundlegende Änderung des Betriebszwecks****Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation**

- Beispiel
- Günstigkeitsprinzip

H**Handlungsbedarf**

- Dringlichkeit der Betriebsänderung
- Gefährdungsanalyse

- Nachteile für die AN

Handlungsspielräume

- Art der Betriebsänderung
- Auswirkungen auf die AN-Interessen
- Dringlichkeit der Betriebsänderung
- Dringlichkeit zur Durchführung der Betriebsänderung
- wirtschaftliche
- wirtschaftliche Situation des Unternehmens
- zeitliche

I**Information**

- Aushändigung der angeforderten Unterlagen
- im Planungsstadium der Betriebsänderung
- Informationsanspruch
- Informationsbedarf des BR
- personalwirtschaftliche Unterlagen
- Planungsunterlagen zur Betriebsänderung
- rechtzeitige
- umfassende
- Unterlagen zur Betriebsänderung
- wirtschaftliche Unterlagen

Informationsquellen

- Aufsichtsrat
- Belegschaft
- externe Informationsquellen
- Wirtschaftsausschuss

Informationsrechte

- des Wirtschaftsausschusses
- über die Personalplanung
- über die Planung von Arbeitssystemen

Informationsrechte des Betriebsrats**Insolvenz**

- gesetzliche Sonderregelungen
- Interessenausgleich
- Sozialplan

Interessenausgleich

- Abbau von Leiharbeit/Fremdfirmeneinsatz
- Abbau von Mehrarbeit/Überstunden
- Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit
- Altersteilzeit
- betriebsbedingte Entlassungen
- Betriebsfortführung in Arbeitnehmer-Hand
- Betriebsvereinbarung zur Personalplanung
- Einflussnahme auf Arbeitszeit und Personalbedarfsplanung
- Einführung von konjunktureller Kurzarbeit
- Einstellungsstopp
- Erhöhung des Auslastungsgrades
- Erlass einer einstweiligen Verfügung
- Erweiterung der Lagerhaltung
- Erweiterung des Produktionsprogramms
- Festlegung der Betriebsänderung
- freiwillige Betriebsvereinbarung
- kollektive Vereinbarung besonderer Art
- Kurzarbeit/Urlaubsplanung
- Regelungen aus Anlass der Betriebsänderung
- Regelungen über einen sozialverträglichen Personalabbau
- Regelungen zur Qualifizierung von Beschäftigten
- Regelungen zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Regelungen zur Vermeidung größerer Nachteile
- Regelungsvorschläge

- Regelungsvorschläge für Maßnahmen zur kurzzeitigen Überbrückung einer Unterauslastung
 - Regelungsvorschläge zur längerfristigen Sicherung der Beschäftigung
 - Rücknahme von Fremdaufträgen
 - Rücknahme von Fremdvergabe
 - Schaffung neuer Arbeitsplätze durch Förderung von Strukturanpassungsmaßnahmen
 - Überwachung der Vereinbarungen
 - Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen auf freiwilliger Basis
 - Urlaubsplanung
 - Veränderungen im Produktionsprogramm
 - Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit
 - Vereinbarung über die erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen
 - Vereinbarung über die Informations- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses
 - Verstöße der AG
 - vorzeitiger Ruhestand
 - vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
 - Vorziehen von Reparatur-, Wartungs und Instandhaltungsarbeiten
 - Vorziehen von Wartungs-, Reparatur- und Erneuerungsaufgaben
 - zeitliche Streckung von Maßnahmen zur technischen oder organisatorischen Rationalisierung
- Interessenausgleich mit Namensliste

K

- Konzernbetriebsrat
Kündigungen
- Verbot der Kündigung wegen Betriebs oder Betriebsteilübergangs

M

- Massenentlassungsanzeige
Mitbestimmungspflicht
- Ablaufschema
 - EDV-gestütztes Abfragemodul
 - einstweilige Verfügung
 - Klage auf Nachteilsausgleich
 - Ordnungswidrigkeitsverfahren
 - Überprüfung der
- Mitbestimmungspflichtigkeit der Betriebsänderung
- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte
- Mögliche wirtschaftliche Nachteile
- durch den Verlust des Arbeitsplatzes
 - Höhe des Sozialplanvolumens

N

- Nachteilsausgleich
- Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile
 - Klage auf Zahlung einer Abfindung
 - Sanktionscharakter
- Nachteilsausgleichsklagen
- Nachteile nach § 113 BetrVG
 - ausgleichen

O

- Outsourcing
- Abwägen aller Vor- und Nachteile
 - betriebliche Funktionen
 - grundsätzliche Änderung der Organisationsstruktur
 - Outsourcingmaßnahmen

- Vor- und Nachteile

P

- Personalabbau
- reiner
- Personalplanung
- schriftliche Unterlagen zur Personalplanung

R

- Rahmeninteressenausgleich
- Rahmensozialplan
 - Rahmenvereinbarung, prozessbegleitende
 - Restrukturierungs- und Rationalisierungsprogramm

S

- Sonderregelungen UmWG
- Beibehaltung der kündigungsrechtlichen Stellung
 - Mitbestimmungsbeibehaltung
 - Vermutung eines Gemeinschaftsbetriebes
- Sozialplan
- Abfindungen
 - Ablehnung zumutbarer Arbeitsplätze
 - AG-Darlehen
 - AGG
 - Aufhebungsvertrag
 - Aushändigung einer Kopie an alle potenziell Betroffenen
 - Ausnahmen der Erzwingbarkeit
 - außerordentliche Kündigung
 - Auszahlungsmodalitäten
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Behandlung von Klagen zum Kündigungsschutz und Nachteilsausgleich
 - Berechnung der Abfindung
 - betriebliche Sozialleistungen
 - Betriebsrente
 - Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit
 - Bezug von Sachleistungen bzw. Einkaufsvorteile
 - Dienstjubiläum
 - Festlegung des Geltungsbereichs
 - Geltungsbereich
 - Gleichbehandlungsgrundsatz
 - Hinzuziehung eines Sachverständigen
 - Höhe des Sozialplanvolumens
 - Insolvenz
 - Kosten der Arbeitsplatzsuche
 - Qualifizierungsmaßnahmen
 - Regelungen bei Entlassungen
 - Regelungen für das vorzeitige Ausscheiden älterer AN
 - Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen
 - Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen
 - Regelungen zu Verfahrensfragen
 - Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
 - Regelungen zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten
 - Regelung zur Lösung von Härtefällen
 - Regelungen zur Sicherung betrieblicher Sozialleistungen
 - Regelungsvorschläge
 - Sozialplanrückstellung
 - Sozialplanvolumen

- Steuerungsfunktion
- tarifliche Sonderzahlung
- Tarifvorbehalt
- Transferagentur
- Transfergesellschaft
- Transfermaßnahmen
- Überbrückungs- und Vorsorgefunktion
- Überwachung der Vereinbarungen
- Urlaub
- Urlaubsgeld
- Verfahrensfragen
- Verkürzung der Kündigungsfrist
- Vermögenswirksame Leistungen
- Versetzungen
- Versetzungen zu anderen Unternehmen des Konzerns
- Wiedereinstellungsverpflichtung
- wirtschaftliche Vertretbarkeit
- wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans
- Wohnrecht in Werkwohnungen 318
- Zeitpunkt für die Prüfung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans
- zeitweise Freistellung zur Arbeitssuche
- Zumutbarkeitskriterien
- Sozialplanprivileg
- neu gegründetes Unternehmen
- Sozialplanregelungen
- der Unternehmer hält sich nicht an die Regelungen aus dem Sozialplan
- Durchführung der getroffenen Vereinbarungen
- Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen
- Spaltung des Betriebes
- Spaltung von Unternehmen
- Abspaltung zur Aufnahme
- Abspaltung zur Neugründung
- Aufspaltung zur Aufnahme
- Aufspaltung zur Neugründung
- Ausgliederung zur Aufnahme
- Ausgliederung zur Neugründung
- Formen der Spaltung
- Schritte zur Unternehmensspaltung
- spaltungsfähige Rechtsträger
- Stillegung des Betriebes
- Systematische Informationsverarbeitung

T

- Tarifsozialplan
- Friedenspflicht
- Vorteile
- Tarifvorbehalt
- Teilbetriebsübergang
- Transfergesellschaft
- Abfindungen
- berufliche Qualifizierung
- Bewerbungsunterstützung/-training
- direkte Vermittlungsunterstützung
- Dreiseitiger Vertrag
- Eignungsfeststellung
- Existenzgründungsberatung/Unterstützung
- Nachteile
- Praktika/Probearbeitsverhältnisse zur beruflichen Orientierung
- Remanenzkosten der Transferkurzarbeit
- Verwaltungskosten der TG
- Vorteile
- Transferkurzarbeit

- Eingliederungsmaßnahmen
- Transferkurzarbeitergeld
- Ablaufschema für die Beantragung
- persönliche Voraussetzungen
- Voraussetzung für die Gewährung Transferleistungen
- Transfermaßnahmen
- Existenzgründung
- förderungsfähige Transfermaßnahmen
- Outplacement
- Profiling
- Transferkurzarbeitergeld
- Voraussetzungen für die Gewährung von Zuschüssen
- Zuschüsse

U

- Übergangsmandat
- Umsetzung der Betriebsänderung
- Umwandlung
- § 613a Abs. 1 u. 4-6 BGB als Auffangtatbestand
- Anwendbarkeit der Bestimmungen des §613a Abs. 1 und Abs. 4 bis 6 BGB
- arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Beibehaltung der kündigungsrechtlichen Stellung
- Informationsrechte der Interessenvertretung
- Integrations- und Strukturkonzept
- kein Abschluss neuer Arbeitsverträge
- kein besonderer Bestandsschutz für den Inhalt des Arbeitsvertrages
- Übergangsmandat
- umwandlungsrelevante Informationen für den WA
- Vermutung eines gemeinsamen Betriebes
- Widerspruch gegen den AG-Wechsel
- Widerspruch wegen sachlicher Gründe
- wirtschaftliche Angelegenheit
- zeitlich befristete Mitbestimmungsbeibehaltung
- Zuordnung von AN mittels Namensliste
- Umwandlungsarten
- Umwandlungsgesetz
- Sonderregelungen im UmwG
- Umwandlungsvertrag
- Informationsanspruch
- Mindestangaben über die Folgen der Umwandlung für die AN und ihre Vertretungen
- Mindestinhalt des Umwandlungsbeschlusses
- -Zuleitungspflicht Unternehmensrechtliche Strukturveränderungen
- -Regelungsbedarf und Regelungsmöglichkeiten

V

- Veräußerung der Unternehmensanteile
- («share deal»)
- Verhandlungen
- Beendigung der Verhandlungen
- Einsatz möglicher Machtmittel
- Einschalten der Bundesagentur für Arbeit als Vermittler
- Einschaltung der Einigungsstelle
- Ergebnis
- Grundsätze der Verhandlungsführung
- mögliche Kompromisslinien
- Paketlösungen
- Rollen- und Aufgabenverteilung
- Rollenverteilung
- Scheitern der Verhandlungen

- Verhandlungsdelegation
- Verhandlungsstrategie des Betriebsrats
- Verhandlungstaktik
- Verhandlungsziele des Betriebsrats
- Vorbereitung der Verhandlungsgespräche
- Zeitplan für die Verhandlungen
- Verhandlungsergebnisse
- Erläuterungen und Wertungen der
- Information über die Ergebnisse der Verhandlungen
- Verhandlungskonzept
- Gegenkonzept
- Vorschläge für den Interessenausgleich
- Vorschläge für den Sozialplan
- Verhandlungsziel
- die geplante Betriebsänderung zeitlich zu verschieben
- die geplante Betriebsänderung zu verändern
- die geplante Betriebsänderung zu verhindern
- die Nachteile auszugleichen
- Verkauf von Betrieben oder Betriebsteilen (»asset-deal«)
- Einzelrechtsnachfolge
- Verlegung des Betriebes
- Vermögensübertragung
- beteiligte Rechtsträger
- Teilübertragung
- Vollübertragung
- Verschmelzung
- Zusammenschluss von Unternehmen
- Verschmelzung durch Aufnahme
- Folgen der Verschmelzung
- Folgen für die Betriebsvereinbarungen
- Folgen für die Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen
- Folgen für die Mitbestimmungsstrukturen
- Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge
- Verschmelzung durch Neugründung
- Verschmelzung von Unternehmen
- Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers

- Folgen der Verschmelzung
- Folgen für die kollektiven Regelungen
- Folgen für die Mitbestimmungsstrukturen
- Regelungsmöglichkeiten zur Vermeidung negativer Folgen
- Schritte zur Verschmelzung
- Vermögensübertragung gegen Anteile
- Vermögensübertragung gegen Gewährung von Anteilen
- Verschmelzung durch Aufnahme
- Verschmelzung durch Neugründung
- verschmelzungsfähige Rechtsträger
- Weiterbeschäftigung
- Unternehmensgefährdung
- zumutbares Arbeitsverhältnis
- Zumutbarkeitskriterien
- Wesentliche Nachteile
- Beispiel
- Wesentlicher Betriebsteil
- Wirtschaftliche Nachteile für den Verlust des Arbeitsplatzes
- Minderung der gesetzlichen Altersrente
- Nettolohneinbuße im nachfolgenden Arbeitsverhältnis
- Nettolohneinbuße während der Arbeitslosigkeit
- Verlust bzw. Minderung der betrieblichen Altersversorgung
- Verlust sonstiger materieller Leistungen

Z

- Zuordnung der Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben
- Zuständigkeit
- Beauftragung
- Betriebsrat
- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat

Dieses Dokument wurde von der forba Partnerschaft herausgegeben. Es stellt einen Auszug aus einer forba-Veröffentlichung dar und soll einen Überblick über die Veröffentlichung vermitteln.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an forba:

forba Partnerschaft

Dominicusstraße 3
10823 Berlin

Tel.: 030 - 78 00 86 - 0

Fax: 030 - 78 00 86 - 19

Web: www.forba.de

E-Mail: forba@forba.de

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter
www.forba.de/veroeffentlichungen/handbuch-einigungsstelle.pdf