

Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan

Handlungshilfe für Betriebsräte
Ingo Hamm, Rudi Rupp
3. Auflage Bund Verlag
ISBN 978-3-7663-7052-5



■ Beschreibung

Betriebsräte werden in Zukunft wieder häufiger mit Umstrukturierungen, Personalabbau anderen großen Veränderungen konfrontiert sein. Corona und die Transformation hin zu Digitalisierung und Energiewende fordern hier ihren Tribut. Das BetrVG stellt dem Betriebsrat als Antwort hierauf die Instrumente »Interessenausgleich« und »Sozialplan« zur Verfügung, um zu verhindern, dass dies alles auf Kosten der Beschäftigten geht. Er kann damit sowohl auf Einschnitte reagieren als auch aktiv Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung ergreifen.

Das Buch ist eine Handlungshilfe für Betriebsräte in dieser Situation. Es zeigt die praktischen und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, gibt strategische Hinweise und hilft bei der Formulierung entsprechender Vereinbarungen.

Die Autoren:

Ingo Hamm, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist in Berlin und Bochum tätig und betreibt die CHRONOS-Agentur, die Betriebsräte in Umstrukturierungsprozessen, bei der Gestaltung der Arbeitszeit und der betrieblichen Entgeltgestaltung berät.

Dr. Rudi Rupp, Diplom-Betriebswirt (FH), Dipl.-Handelslehrer, bis Ende 2011 Partner in der FORBA Partnerschaft Berlin, spezialisiert auf die Beratung und Schulung von Betriebs- und Personalräten. Autor zahlreicher Veröffentlichungen.

■ Vorbemerkung: Beschäftigungssicherung als Aufgabe des Betriebsrats

Die Sicherung von Arbeitsplätzen ist nach dem Verständnis der Betriebsräte schon immer ein wesentlicher Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Schutzfunktion. Dass dieser auch genutzt wird, zeigen die Ergebnisse einer Auswertung von fast 700 Interessenausgleichen und Sozialplänen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Die Auswertung deutet darauf hin, dass ein Paradigmenwechsel eingeleitet ist: Weg vom reinen Abfindungs- zum Transfersozialplan. Eine Kurzauswertung der Hans-Böckler-Stiftung von Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung bestätigt diesen Trend. Mit den aus Anlass der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 erweiterten Möglichkeiten der Kurzarbeit und einer Entlastung für Arbeitgeber bei den damit verbundenen Kosten, insbesondere dann, wenn mit Kurzarbeit Qualifizierung verbunden wird, haben Betriebsräte ein zusätzliches Instrument zur Beschäftigungssicherung erhalten. Im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie wurden kurzfristig im April und Mai 2020 der Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert, das Kurzarbeitergeld stufenweise erhöht und die Unternehmen von den Sozialabgaben auf das Kurzarbeitergeld vollständig befreit. Diese Regelungen gelten zunächst befristet bis Ende 2020. Durch die Rechtsprechung des BAG ist außerdem sichergestellt, dass das Instrument des (Firmen-)Tarifvertrages auch zur Beschäftigungssicherung im Rahmen von Betriebsänderungen oder Betriebsübergängen unter bestimmten Randbedingungen eingesetzt werden kann. Danach ist ein Streik zur Durchsetzung eines Tarifsozialplans rechtmäßig. Die digitale Transformation der Unternehmen steht zwar noch am Anfang, sie wird aber die Arbeitsbedingen der und Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten in erheblichem Maße verändern. Qualifizierung und stetige Weiterbildung werden zunehmend zu einem wichtigen Instrument der Beschäftigungssicherung. Das Qualifizierungschancengesetz stellt hierzu ein gutes Instrument zur Verfügung. Die Tarifverträge der IG Metall zur Qualifizierung bzw. Bildung bilden hierzu ebenfalls eine gute Grundlage.

Berlin, im Januar 2021
Ingo Hamm und Dr. Rudi Rupp

■ Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Vorbemerkung: Beschäftigungssicherung als Aufgabe des Betriebsrats

1. **Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung**
 - I. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bei vorübergehendem Auftragsmangel
 - II. Maßnahmen zur Verbesserung der Auslastungssituation.
 - III. Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau
 - IV. Transfermaßnahmen
 - V. Transfergesellschaft
 - VI. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung
2. **Übersicht: Die Möglichkeiten des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung**
3. **Die Voraussetzungen für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich**
 - I. Das Unternehmen
 - II. Der Betriebsbegriff
 - III. Die Zahl der Beschäftigten
 - IV. Der für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich zuständige Betriebsrat
4. **Die Instrumente**
 - I. Der Interessenausgleich
 - II. Der Sozialplan
 - III. Der Sozialtarifvertrag
 - IV. Der Nachteilsausgleich
5. **Tätigkeiten des Betriebsrats vor Aufnahme der Verhandlungen**
 - I. Die Informationsrechte des Betriebsrats
 - II. Die Durchsetzung des Informations- und Verhandlungsanspruchs
 - III. Die Organisation der Betriebsratsarbeit
 - IV. Die Planung der Betriebsratsarbeit
 - V. Verhandlungstaktik
 - VI. Reaktion auf Arbeitgeberargumente
6. **Die Betriebsänderung**
 - I. Personalabbau
 - II. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
 - III. Betriebsteile
 - IV. Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
 - V. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben
 - VI. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
 - VII. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
 - VIII. Sonderfälle
 - IX. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 - X. Betriebsübergang
 - XI. Restmandat des Betriebsrats
 - XII. Die Entscheidung über das Vorliegen einer Betriebsänderung
7. **Die Vereinbarung von Sozialplan und Interessenausgleich**
 - I. Die unterschiedlichen Interessenlagen
 - II. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen
 - III. Vorbereitung und Organisation des Betriebsrats

- IV. Entwürfe
- V. Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen
- VI. Verhandlung und Verhandlungsführung
- 8. Nach der Betriebsänderung**
 - I. Kündigungen
 - II. Anspruch auf Umsetzung eines Sozialplans und Interessenausgleichs
 - III. Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld
 - IV. Steuerrechtliche Aspekte
- 9. Anhang Nr. 1**
 - I. Muster eines Ablaufplans für den Betriebsrat
- 10. Anhang Nr. 2**
 - I. Individueller Ablaufplan
- 11. Anhang Nr. 3**
 - I. Berechnungsmethoden für Sozialplanabfindungen
- 12. Anhang Nr. 4**
 - I. Muster Dreiseitiger Vertrag beim Wechsel in eine Transfergesellschaft
- 13. Anhang Nr. 5**
 - I. Muster-Betriebsvereinbarung Wiedereinstellung zum (Tarif-)Sozialplan
- 14. Stichwortverzeichnis**

■ Leseprobe

V. Tätigkeiten des Betriebsrats vor Aufnahme der Verhandlungen

1. Die Informationsrechte des Betriebsrats

Die erste Aufgabe des Betriebsrats im Rahmen von sich abzeichnenden Betriebsänderungen besteht darin, die notwendigen Informationen zu sammeln, um die Mitbestimmungsrechte in angemessener Form wahrnehmen zu können. Nur wenn die Absichten des Arbeitgebers bekannt sind, kann der Betriebsrat überhaupt erkennen, ob ein Mitbestimmungsbedarf besteht. Erst wenn er die Planungen des Arbeitgebers kennt, kann er auch mit diesem ein Gespräch darüber führen, welche Alternativen zu dessen Plänen denkbar sind.

Die Information durch den Arbeitgeber und die darauf aufbauenden Beratungen müssen also zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem es noch möglich ist, Einfluss auf seine Pläne zu nehmen. **Die Unterrichtsansprüche des Betriebsrates sind nicht davon abhängig, ob tatsächlich ein Mitbestimmungsrecht - hier ein Anspruch auf Verhandlung und Beratung über Interessenausgleich und Sozialplan – besteht.** Die Informationen sollen vielmehr den Betriebsrat in die Lage versetzen, dies selbst zu beurteilen (BAG v. 20.9.1990-1 ABR 74/89, AiB 1992, 579; v.8.6.1999-1 ABR 28/97, AiB 2000, 292; v. 19.2.2008 -1 ABR 81/06).

Der Arbeitgeber kann daher Informationen auch nicht mit dem Argument verweigern, die beabsichtigten betrieblichen Veränderungen erreichten nicht die Qualität einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Der Arbeitgeber darf die Informationen auch nicht wegen angeblich bestehender Geheimhaltungsinteressen verweigern. Diese Grenze gibt es nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Im Umfang der Unterrichtungspflicht existiert bislang wenig Rechtsprechung. Dazu bestand auch kaum Anlass, da sich die gerichtlichen Auseinandersetzungen im Vorfeld der Betriebsänderung im Wesentlichen darum drehten, ob die Voraussetzungen für die Mitbestimmung des Betriebsrats gegeben waren. In der arbeitsrechtlichen Literatur wurde früher darauf hingewiesen, dass die in § 17 Abs. 2 KSchG vorgeschriebenen Informationen bezüglich einer Massenentlassung nicht ausreichend sein sollen (GK-Fabricius, § 111 Rn. 79, 6. Aufl.). Sofern ein Unternehmensberater eingeschaltet wurde, ist dessen Gutachten vorzulegen (DKW-Däubler, § 111 Rn. 163). Andere beschreiben die Anforderungen so, dass die bisherige und zu erwartende zukünftige Entwicklung auf Grund der geplanten Maßnahme und deren Auswirkungen auf die Belegschaft dargelegt werden müssen (FESTL, § 111 Rn. 111). Ähnlich global ist die Festlegung des Umfangs der Informationsrechte durch das LAG Hamm. Danach kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm alle für die geplante Betriebsänderung maßgeblichen Daten mitgeteilt werden (LAG Hamm v. 5.3.1986 -12 Ta BV164/85, AiB 1994, 628).

Aus diesen insgesamt wenig konkreten Hinweisen kann der Betriebsrat für sich den Schluss ziehen, **dass er selbst den Informationsbedarf festlegt.** Er muss an Hand der konkreten Situation beurteilen, welche Angaben er benötigt, diese auflisten und dem Arbeitgeber als Forderung präsentieren. Dabei ist er nicht auf eine einmalige Anforderung angewiesen. Er kann, sofern sich neue Aspekte ergeben, sein Informationsverlangen jederzeit erweitern.

Arbeitsgerichte werden diese Anforderung der Betriebsräte, sofern sie nicht völlig aus der Luft gegriffen sind, für die Beurteilung zu Grunde legen müssen, ob der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nachgekommen ist.

Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats ist umfassend und steht nicht unter dem Vorbehalt, dass die durch die Betriebsänderung verursachten Nachteile bereits konkret fassbar sind. Nicht einmal wenn völlig auszuschließen ist, dass Nachteile entstehen, kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat die begehrten Informationen vorenthalten, weil genau diese Frage durch das Gremium in eigener Zuständigkeit zu beantworten ist. Dafür wiederum bedarf es der Informationen zum Vorhaben des Arbeitgebers, um hierüber sachgerecht urteilen zu können. Dessen Unterrichtungspflicht entfällt nur dann vollständig, wenn er bestreitet, überhaupt eine Betriebsänderung zu planen.

Die erforderlichen Informationen lassen sich grob in drei Kategorien unterteilen

1. Geplante Betriebsänderung
2. Personalwirtschaftliche Aspekte
3. Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens

Mit folgenden Fragen bzw. Informationen kann der Betriebsrat die Basis seiner Unterrichtsansforderungen legen:

1. Betriebsänderung

- a. Welche inhaltlichen Veränderungen sind im Rahmen der Betriebsänderung geplant, wann und in welcher Form soll diese umgesetzt werden?
- b. Welche Alternativen zu den angedachten Änderungen sind geprüft und verworfen worden?
- c. Welche Vorzüge hat die geplante Betriebsänderung gegenüber den Alternativen?
- d. Welche Auswirkungen wird die Betriebsänderung auf die Zahl der Beschäftigten, deren Vergütung und deren Qualifikation haben?

2. Personalwirtschaftliche Aspekte

- a. Vorlage aktueller Stellenpläne, bezogen auf die einzelnen Kostenstellen, Abteilungen, Bereiche und ggf. Betriebe.
- b. Vorlage aktueller Personalbestandslisten für die genannten Bereiche.
- c. Vorlage von Mitarbeiter*innenübersichten, differenziert nach Funktion, Tätigkeit und Qualifikation.
- d. Überlassung von Stellenbeschreibungen und -profilen.
- e. Überlassung der Personalbedarfsrechnungen.
- f. Liste aller offenen Stellen im eigenen Unternehmen bzw. konzernangehörigen Unternehmen.
- g. Überstundenstatistik einschließlich der Begründung für die angefallenen Überstunden.
- h. Umfang und Art der Beschäftigung von Fremdfirmen.
- i. Übersicht über die Personalfluktuation.

3. Wirtschaftliche/finanzielle Lage

4. Offenlegung der gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse einschließlich konzernrechtlicher Verbindungen und Ergebnisabführungsverträge.
5. Handelsrechtliche Unterlagen, insbesondere Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Lage- und Risikobericht, sowie Wirtschaftsprüferbericht und ggf. Statusunterlagen.
6. Interne Controllingunterlagen, wie kurzfristige Erfolgsrechnung, Deckungsbeitragsrechnungen, sowie aktuelle Unterlagen über Aufträge, Lagerbestände, Kredite usw.
7. Interne Planungsdaten.
8. Übersichten über die Lieferanten- und Kundenstruktur.
9. Tatsächliche Austauschbeziehungen zwischen den Konzernunternehmen.
10. Analyse des Marktgeschehens, Rankinglisten bezüglich der Konkurrenten.

Der Betriebsrat sollte überprüfen, welche der genannten Informationen für ihn in seiner Planung wichtig sind und deren Überlassung vom Arbeitgeber fordern. Darüber hinaus wird es im konkreten Fall immer noch weiteren, auf die spezielle Situation bezogenen Informationsbedarf geben. Dessen Befriedigung kann der Betriebsrat ebenfalls jederzeit einfordern, wenn es für seine Tätigkeit erforderlich ist.

Das Informations- und Beratungsrecht in § 111 BetrVG ist von einer vorherigen Planung des Arbeitgebers abhängig. Dies betrifft allerdings nur die Information und Beratung, nicht den Anspruch auf einen Sozialplan und einen Interessenausgleich selbst. Der besteht auch dann, wenn die Betriebsänderung ungeplant ist, also etwa durch äußere Einwirkungen erzwungen wird, die nicht durch den Arbeitgeber zu beeinflussen sind (BAG v. 17.9.1974-1 AZR 16/74, AiB 993,634).

Selbst hereinbrechende Katastrophen wie etwa die Vernichtung eines Betriebes durch einen Brand, schließen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nicht aus. Sobald der Arbeitgeber nach einem solchen Ereignis Überlegungen anstrengt, wie und ob der Betrieb weitergeführt werden kann und diesbezüglich ins Planungsstadium eintritt, muss er den Betriebsrat beteiligen.

■ Stichwortverzeichnis

A

- Abfindung
 - Aufhebungsvertrag
 - Eigenkündigung
 - Höhe
 - Sozialplan
- Abfindungshöhe
 - Berechnungsmodelle
 - Formel
- Abmahnung
 - Indiz für Personalabbau
- Altersteilzeit
 - freiwillige Betriebsvereinbarung
- Anfechtung
 - Entscheidung der Einigungsstelle
- Anhörung
 - Namensliste
- Arbeitsmethode
 - Neuartigkeit
- Aufhebungsvertrag
 - Informationsanspruch
 - Personalabbau
- Ausschluss der Abfindung
- Ausschlussfristen
- Nachteilsausgleich

B

- Beauftragung
 - Sachverständiger
- Befristet Beschäftigte
 - Betriebsgröße
- Beisitzer
 - Bestellung
- Berater
- Beratung
 - Zeitpunkt
- Berechnungsmethoden
 - Abfindungen
- Beschäftigte
 - Zahl
- Beschäftigtenzahl
 - Wesentlichkeit
- Beschäftigungssicherung
- Beschlüsse
 - Formalien
- Beschwerderecht
 - Einigungsstellenverfahren
- Betrieb
 - Begriff
 - Definition
 - Zuschnitt

Betriebsänderung

- Feststellung
- juristische Bewertung
- Betriebsanlagen
 - grundlegende Änderung
- Betriebseinschränkung
- Betriebsorganisation
 - grundlegende Änderung
- Betriebsstillegung
 - Restmandat
- Betriebsteile
 - unselbstständige
 - wesentliche
- Betriebsübergang
 - Betriebsänderung
 - bloßer Inhaberwechsel
 - in der Insolvenz
- Betriebsversammlung
 - zusätzliche
- Betriebszweck
 - Qualitätssprung
- Budget
 - Sozialplan
- Bundesagentur für Arbeit
 - Beteiligung an Verhandlungen

D

- Dauer- oder Rahmensozialplan
 - Laufzeit
- Druckmittel
 - rechtliches Instrumentarium
- Durchsetzung
 - Informations- und Verhandlungsanspruch

E

- Eigenkündigung
 - Informationsanspruch
 - Personalabbau
- Einigungsstelle
 - Bestellung
 - Bestellung Beisitzer
 - Einrichtung
 - Informationsbeschaffung
 - Nachteilsausgleich
 - Unterrichtsrecht des Wirtschaftsausschusses
 - unzulässige Regelungen
 - Vermittlung
 - zulässige Regelungen
 - Zuständigkeit

Einkommen

- Zumutbarkeitsregeln
- Einschränkung
 - Leistungsfähigkeit des Betriebes
- Einstellungsstopp
- Einstweilige Verfügung
- Entlassungswelle
 - Betriebsänderung
- Ermessensbindungen
 - freiwillige Einigung
- Ersatzarbeitsplatz
 - Zumutbarkeit
- Erzwingbarkeit
 - Sozialplan

F

- Fahrtkosten
 - wirtschaftliche Nachteile
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Fristen
 - Sozialplanverhandlungen
 - Verhandlungen

G

- Gemeinschaftsbetrieb
 - Begriff
 - Betriebsänderung
 - Größe
 - Insolvenz
- Gesamtbetriebsrat
 - Beauftragung
 - Zuständigkeit
- Geschäftsführung
 - nicht handlungsfähig
- Geschäftsgeheimnisse
 - Unterrichtsanspruch
- Geschäftsgrundlage
 - Anpassung der Abfindungsregelung
- Gewährung von Zuschüssen durch die Arbeitsagenturen
- Gewerkschaft
 - Sozialtarifvertrag
- Gewerkschaftssekretäre
 - Einbindung
- Gruppenarbeit
 - Mitbestimmung

H

- Härtefonds
 - Sozialplan

I

Informationen
 - Durchsetzung
 - erforderliche Informationen
 - Quellen
 - rechtzeitig
 - Umfang der Unterrichtungspflicht
 - Zeitpunkt
 Informationsrechte des Betriebsrat
 Informations- und Beratungsanspruch
 - Zeitpunkt
 Informations- und Verhandlungsanspruch
 - Durchsetzung
 Initiativrecht
 - Betriebsänderung
 Insolvenz
 - Drohung
 - Sozialplan und Interessenausgleich
 Insourcing
 Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten
 Interessenausgleich
 - Definition
 - Durchsetzungsrechte
 - Entwurf
 - Formulierung
 - Funktion
 - in der Insolvenz
 - Interessenlage
 - Konzept
 - Spaltung
 - typische Vereinbarungen
 - Verhaltensweisen des Arbeitgeber
 Interessenlage
 - Arbeitgeber

K

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 - Rationalisierung
 Kündigung
 - Personalabbau
 Kündigungsgründe
 - Feststellung der Sozialplanpflicht
 Kündigungsschutzklage
 Kündigungsverbot
 - einstweilige Verfügung
 Kurzarbeit

- Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit
 - erzwingbares Mitbestimmungsrecht
 - Kurzarbeitergeld
 - Qualifizierung
 - Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

M

Massenentlassung
 - Anmeldung der Personalreduzierung

N

Nachteile
 - Abfindungszahlungen
 - Nachweispflicht
 Nachteilsausgleich
 - Sanktion
 - Schadenersatz
 Nachwirkung
 - Sozialplan
 Namensliste
 - freiwillig
 - in der Insolvenz
 - Individualprozesse
 - Kündigung
 - Verhandlungstaktik

O

Öffentlichkeitsarbeit
 - Sozialplanverhandlungen
 Organisation der Betriebsratsarbeit
 - Verhandlungsführung
 Ortswechsel
 - Zumutbarkeit
 Outsourcing
 - Betriebsänderung

P

Personalabbau
 - Dimension
 - einstweilige Verfügung
 - Interessenausgleich
 - reiner
 - stufenweiser Planung
 - Betriebsänderung
 Planung der Betriebsratsarbeit
 Planungssachverhalt
 - einheitlicher
 - Produktion auf Lager
 Profiling

Q

Qualifizierung

- Mitbestimmung
 - Sozialplan

R

Rechtsanwälte
 - Beauftragung
 - Einbindung
 Restmandat des Betriebsrats
 - Stilllegung

S

Sabbatical
 Sachverständige
 Schwerbehinderung
 - besondere Belastungen
 Sozialplan
 - Definition
 - Durchsetzung
 - Durchsetzungsrechte
 - Entwurf
 - Erzwingbarkeit
 - Funktion
 - in der Insolvenz
 - unzulässige Regelungen
 - zulässige Regelungen
 Sozialplanvolumen
 - Obergrenze
 Sozialtarifvertrag
 - Gegenstand
 Spaltung
 - Betrieb
 - Betriebsgröße
 - Gemeinschaftsbetrieb
 Spruch
 - Regelungsgegenstände
 Standorte
 - Zusammenlegung
 Stichtag
 - Abfindungsansprüche
 - Betriebsänderung

T

Teilzeitbeschäftigte
 - Betriebsgröße
 Tendenzbetrieb
 - Interessenausgleich
 Transfergesellschaft
 - persönliche Voraussetzungen
 Transfer-KuG
 - betriebliche Voraussetzungen
 Transferkurzarbeit
 Transfermaßnahmen
 - Voraussetzungen
 U
 Übergangsmandat

- Ablauf
- Umsetzung
- Sozialplan und Interessenausgleich
- Unbezahlter Urlaub
- Ungleichbehandlung
- Alter
- Unterhaltsverpflichtungen
- besondere Belastungen
- Unterlassungsanspruch
- Kündigungsverbot
- Unternehmen
- Begriff
- Größe
- Urlaubsplanung

V

- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verhandlungstaktik
- Verlegung
- Betrieb
- des ganzen Betriebs
- Entfernung

- wesentliche Betriebsteile
- Verlegung des Betriebes
- Abfindungsregelungen
- Verweigerungshaltung
- Arbeitgeberseite
- Vorausgehende Personalabbau
- Stilllegung
- Vorbereitung
- Verhandlungsführung
- Vorprodukt
- Zukauf
- Vorruhestand
- Zuschüsse zum Arbeitslosengeld
- Vorschläge
- zur Arbeitsplatzsicherung

W

- Wahlverfahren
- Festlegung des Betriebes
- Wiedereinstellung
- Muster-Betriebsvereinbarung

- Wirtschaftsausschuss
- Informationsansprüche
- Wohnungswechsel
- wirtschaftliche Nachteile
- Zeitdruck
- Interessenausgleich

Z

- Zumutbarkeit
- Ersatzarbeitsplatz
- funktionelle Kriterien
- materielle Kriterien
- regionale Kriterien
- soziale Kriterien
- von Ersatzarbeitsplätzen
- Zumutbarkeitskriterien
- Zusammenschluss
- arbeitstechnische
- Selbstständigkeit
- mit anderen Betrieben

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/beschaeftigungssicherung-interessenausgleich-sozial-plan/