

## Betriebsänderung - Interessenausgleich - Sozialplan

Betriebsänderung - Interessenausgleich – Sozialplan  
Ingo Hamm, Rudi Rupp  
Gemeinnützige hbv-KBV mbH, 1999 Düsseldorf  
173 Seiten  
ISBN 3-931975-15-0



### ■ Beschreibung

Arbeitsleben und betriebliche Wirklichkeit sind derzeit gekennzeichnet von einem rasanten Wandel. Die Globalisierung der Wirtschaft erfordert ständige Anpassung, Rationalisierung, Unternehmensumwandlung sowie auch Personalabbau. Stilllegungen und Konkurse sind unvermeidliche Folgen.

Bei derartigen Betriebsänderungen stehen den Betriebsräten die Instrumente Sozialplan und Interessenausgleich zur Verfügung, um die negativen Folgen für die Beschäftigten durch rechtzeitige Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auszugleichen oder auch verhindern zu helfen.

Das Handbuch vermittelt die dazu erforderliche rechtliche und praktische Hilfestellung. Bei frühzeitiger Beteiligung der Interessenvertretung sind alternative Gestaltungen zu absehbaren sozialen Nachteilen am ehesten realisierbar. Die Autoren legen nicht zuletzt aufgrund der 1996 nachhaltig geänderten Rechtslage besonderen Wert darauf, nicht nur den Weg zu einem möglichst hohen finanziellen Ausgleich für den Versuch eines Interessenausgleichs als Mittel der kreativen Mitwirkung in einer Umbruchsituation.

Eine Fülle wirklichkeitsnaher Fallbeispiele und zahlreiche Tipps für das praktische Vorgehen bieten die nötige Hilfestellung für die Praxis. Die Gesetzesänderungen des Jahres 1996 und die neuere Rechtsprechung sind berücksichtigt.

## ■ Einleitung

Im Gegensatz zu früher finden sich derzeit kaum Betriebsratsgremien, die nicht schon einmal mit einer Betriebsänderung konfrontiert wurden.

Häufig sind sogar schon mehrere Einschnitte dieser Art in den Betrieben erfolgt. Der grundlegende Strukturwandel der deutschen Wirtschaft, dessen Dynamik die Wiedervereinigung, die Öffnung der Grenzen zu Osteuropa und die Vollendung des EU-Binnenmarktes wesentlich verstärkt hat, bietet hierfür die wesentliche Ursache, wobei sich die darauf beruhenden betrieblichen Veränderungen keineswegs immer nur in Katastrophenszenarien mit Personalabbau und Standortschließungen äußern. Die Einführung anderer Arbeitsformen, etwa unter der Überschrift "Lean Production" ist ebenfalls eine Erscheinungsform dieser Entwicklung, die für Betriebsräte den gleichen Handlungsrahmen eröffnen wie die Entlassungswellen.

Bei letzteren liegt sicherlich der Schwerpunkt des öffentlichen Interesses, weil gerade große Unternehmen immer wieder hierdurch auf sich aufmerksam machen. Die Ursachen sind dabei vielfältig, wie Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit belegen. Mal wird die Belegschaft verkleinert, weil die Auslastung nicht mehr gegeben ist (Pelikan AG, Grundig AG oder Hüls AG), mal wird die Produktion ins Ausland verlagert (Knorr AG). Standorte werden im Zuge von Rationalisierung (Krupp-Hoesch AG, Thyssen AG) oder wegen der Einstellung der Betriebstätigkeit ganz geschlossen, wobei letzteren häufig noch ein Konkurs- bzw. Insolvenzverfahren vorausgeht. Dies trifft inzwischen auch die "Großen", wie die spektakulären Pleiten Vulkan AG, des Computerriesen Escom und von SKET Magdeburg belegen. Selbst die scheinbar krisensichere Zukunftsbranche "Telekommunikation" ist betroffen: O.tel.O wurde 1999 erst an die Konkurrenz von Mannesmann verkauft und die Belegschaft dann kräftig zusammengestrichen.

Trotz konjunktureller Erholung ist kein Ende dieses Trends abzusehen. Eher im Gegenteil: So vermeldete das Handelsblatt vom 16. November 1998, dass die Metro AG für 1999 die Umstrukturierung des Konzerns beabsichtigt, von der allein etwa 23.000 Beschäftigte bundesweit betroffen sein werden.

Durch die Ausgliederung einzelner Unternehmensteile in eine andere Gesellschaft können durch weitere Verkäufe, Umstrukturierungen oder Schließungen weitreichende Betriebsänderungen auf die Betriebe und deren InteressenvertreterInnen zukommen. Dieselben, in ihrer Reichweite noch gar nicht absehbaren Folgen dürften auch die spektakulären Fusionen (Daimler Benz, Deutsche Bank, Colonia usw.) haben, auch wenn der Zusammenschluss der Unternehmen selber noch keine Betriebsänderung ist.

Derartige Vorgänge prägen aufgrund der Dimensionen des Personalabbaus und der Prominenz der betroffenen Unternehmen die öffentliche Diskussion zum Thema "Interessenausgleich und Sozialplan", auch innerhalb der Betriebsräte. Dabei wird leider nur zu oft außer Acht gelassen, dass dort aufgrund der Anteilnahme der Medien und damit teilweise auch der politischen Gremien auf kommunaler und Landesebene ganz andere Möglichkeiten für die Betriebsräte bestehen, zu Vereinbarungen zu kommen, die die wirtschaftlichen Nachteile gar nicht erst entstehen lassen bzw. abzufangen in der Lage sind. Gerade die Privatisierung der früheren Postunternehmen und der Deutschen Bahn AG sind entsprechende Beispiele, wobei dort auch noch der große Einfluss der Gewerkschaften in die Bewertung der Vorgänge einzubeziehen ist.

In Vergessenheit geraten die vielen "kleinen" Fälle der Umstrukturierung, der Konkurse usw., bei denen die Beschäftigten mit "peanuts" abgespeist werden. Nicht anders ist wohl eine Abfindung in Höhe von ca. 13.000 DM zu bezeichnen, die in einem Stahlbetrieb im Ruhrgebiet ein fünfzigjähriger Arbeitnehmer mit Familie nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren und einem durchschnittlichen Monatseinkommen von fast 5.000 DM aus dem dort aufgestellten Sozialplan bekommen sollte. Noch gravierender ist die Situation in

den neuen Bundesländern. Dort bleiben nach einem ganzen Arbeitsleben häufig weit geringere Summen übrig.

Ebenfalls kaum Beachtung finden die Umstrukturierungsmaßnahmen, die täglich in den Betrieben ablaufen. Weder hat die weitgehende Abschaffung der Lagerhaltung und Umstellung auf "Just-in-time-Produktion" zu aufgeregten Reaktionen in der Presse geführt, noch begegnen uns dort entsprechende Meldungen, wenn ein Unternehmen Gruppenarbeit einführt oder Betriebsteile abspaltet und rechtlich verselbstständigt, obwohl auch dies an der Tagesordnung ist. Resonanz finden vor allem die drastischen Einschnitte in den Personalbestand – ganz gleich, wodurch diese ausgelöst wurden.

Dieses Handbuch soll vor allem denjenigen Betriebsräten bei der Bewältigung der beschriebenen Probleme helfen, die abseits der großen öffentlichen Aufmerksamkeit in schwierigen Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber oder einem Konkursverwalter weitgehend auf sich allein gestellt versuchen müssen, das Schicksal ihres Betriebs mitzugestalten. Ihre Werkzeuge hierbei sind der Interessenausgleich und der Sozialplan, gleich ob die anstehenden Veränderungen mit einem erheblichen Personalabbau gekoppelt sind oder zunächst ausschließlich in organisatorische Maßnahmen ohne Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigten bestehen.

In der Darstellung sollen beide rechtlichen Mittel, der Sozialplan und der Interessenausgleich gleichermaßen zu ihrem Recht kommen, weil wir es als wenig sinnvoll ansehen, bei Betriebsänderungen zu schnell über den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile in Form von Abfindungszahlungen zu sprechen, solange noch nicht alle Möglichkeiten des Erhalts der Arbeitsplätze ausgelotet sind. Dies gilt umso mehr, seit die steuerrechtlichen Freibeträge für erhaltene Abfindungen gesenkt wurden.

Da die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einhergehenden Nachteile gewöhnlich sowieso nicht ausgleichbar sind, sollten auch die Abfindungen vorrangig unter dem Aspekt gesehen werden, den Personalabbau möglichst zu verteuern und damit einen Anreiz zu schaffen, ihn so gering wie möglich zu halten. Aus diesem Blickwinkel ist es auch keineswegs "unwürdig" oder gar "Leichenfledderei", wenn Betriebsräte gerade beim Thema "Abfindung" in ihren Forderungen unbescheiden sind.

Weil die Praxis der beste Lehrmeister ist, soll in diesem Handbuch die Darstellung von Fällen im Vordergrund stehen. Anhand dieser Beispiele werden die rechtlichen und politischen Möglichkeiten der Betriebsräte aufgezeigt. Leserinnen, die sich mit dem rechtlichen Instrumentarium der §§ 111, 113 BetrVG und den das Thema berührenden weiteren Vorschriften auskennen, können Kap. 1 "Die Mittel des Betriebsrats bei der Betriebsänderung" überschlagen, da dort zunächst nur die Grundzüge dargestellt werden.

Bochum/Berlin im Mai 1999

## ■ Inhaltsverzeichnis

---

### Abkürzungsverzeichnis

### Literaturverzeichnis

1. Einleitung
2. Die Mittel des Betriebsrats bei der Betriebsänderung
  - 2.1. Der Interessenausgleich
  - 2.2. Der Sozialplan
  - 2.3. Der Nachteilsausgleich
  - 2.4. Informationsrechte
  - 2.5. Einigungsstelle
  - 2.6. Arbeitsgericht
  - 2.7. Sachverständige Schulungen
  - 2.8. Öffentlichkeitsarbeit (siehe Leseprobe)
3. Welche Betriebsänderung löst die Mitbestimmungsrechte aus?
  - 3.1. Die gesetzliche Regelung
    - a) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
    - b) Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
    - c) Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben
    - d) Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen
    - e) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
    - f) Die Generalklauseln "wesentlich" und "grundlegend"
  - 3.2. Einzelne Veränderungen
    - a) Personalabbau
    - b) Abspaltung, Outsourcing
    - c) Betriebsübergang
    - d) Gruppenarbeit
    - e) Modellwechsel/neue Maschinen
4. Wann soll der Betriebsrat tätig werden?
5. Praktische Beispiele für Betriebsänderungen
  - 5.1. Beispiel 1: Schließung bzw. Veräußerung einer Zweigniederlassung
    - a) Kurzcharakteristik des Unternehmens
    - b) Schließung der Zweigniederlassung wird angedroht
    - c) Rettung der Arbeitsplätze um jeden Preis?
    - d) Die Gewerkschaft wird eingeschaltet und ein Sachverständiger hinzugezogen
    - e) Der Betriebsrat fordert den Erhalt der Zweigniederlassung
    - f) Vermittlungsbemühungen des Präsidenten des Landesarbeitsamts
    - g) Mitarbeitergesellschaft als Interessenausgleich
    - h) Belegschaft lehnt Mitarbeitergesellschaft ab – der Arbeitgeber veräußert das Labor
    - i) Kollektives Widerspruchsrecht gegen den Übergang der Arbeitsverhältnisse
    - j) Arbeitgeber reagiert mit Massenentlassung
    - k) Freiwilliger Sozialplan als Ergebnis der Einigungsstelle
  - 5.2. Anmerkung zu Fallbeispiel 1
    - a) Zum Ablauf der Verhandlungen
    - b) Die Betriebsübernahme durch die Mitarbeiter/innen
    - c) Bekanntgabe der Abfindung

- d) Betriebsübergang und Widerspruch
- e) Einschaltung des Präsidenten des Landesarbeitsamts
- 5.3. Beispiel 2: Unternehmenszusammenschluss
  - a) Kurzcharakteristik des Unternehmens
  - b) Fusion mit einem anderen Unternehmen wird geplant
  - c) Die Gewerkschaft wird eingeschaltet und ein Sachverständiger hinzugezogen
  - d) Die Verhandlungen über einen Interessenausgleich scheitern
  - e) Gemeinsame Vorbereitung der Verhandlungen gestalten sich schwierig
  - f) Die erste Einigungsstellensitzung: Die Arbeitgeberseite bestreitet die Zuständigkeit der Einigungsstelle
  - g) Abstimmung zwischen den Gesamtbetriebsräten
  - h) Zuständigkeit der Einigungsstelle wird vom Vorsitzenden bejaht
  - i) Abschluss einer Rahmenvereinbarung
- 5.4. Anmerkung zu Fallbeispiel 2
  - a) Zum Verlauf der Verhandlungen
  - b) Betrieb oder Unternehmen
  - c) Erzwungene Betriebsänderung
  - d) Einigungsstelle
  - e) Tarifliche Abfindungsregelung
- 5.5. Beispiel 3: Betriebsstillegung und Produktionsverlagerung
  - a) Kurzbeschreibung des Betriebs
  - b) Vorgeschichte
  - c) Information durch den Arbeitgeber
  - d) Verhandlungsverlauf
  - e) Handlungsstrategie des Betriebsrats
  - f) Die Verhandlungen
  - g) Abstimmung zwischen den Betriebsräten
  - h) Verhandlungsstrategie der Arbeitgeberseite
  - i) Inhaltliche Konfliktpunkte
  - j) Einschaltung der Einigungsstelle
  - k) Einbeziehung der Belegschaft
  - l) Umsetzung der Vereinbarung
- 5.6. Anmerkung zu Fallbeispiel 3:
  - a) Um Ablauf der Verhandlungen
  - b) Die Sachverständigen
  - c) Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit
  - d) Zumutbarkeit
- 5.7. Beispiel 4: Rationalisierungsbedingter Personalabbau
  - a) Darstellung des Unternehmens/Betriebs
  - b) Planung des Arbeitgebers
  - c) Informationspolitik des Arbeitgebers
  - d) Warnsignale im Vorfeld der Betriebsänderung
  - e) Verhandlungsablauf
  - f) Verhandlungsstrategie des Betriebsrats
  - g) Verhandlungsstrategie der Arbeitgeberseite
  - h) Inhaltliche Konfliktpunkte
  - i) Keine Einschaltung der Einigungsstelle
  - j) Einbeziehung der Belegschaft
  - k) Umsetzung der Vereinbarung
- 5.8. Anmerkung zu Fallbeispiel 4:
  - a) Ablauf der Verhandlungen
  - b) Der Chef im Ausland
  - c) Informationen an die Belegschaft
  - d) Ruhige Abwicklung

- e) Eigeninteresse des Arbeitgebers
- 5.9. Beispiel 5: Auftragsbedingter Personalabbau
  - a) Darstellung des Unternehmens/Betriebs
  - b) Informationspolitik des Arbeitgebers
  - c) Vorbereitung der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen
  - d) Die Forderungen des Betriebsrats
  - e) Verhandlungsverlauf
  - f) Der Arbeitgeber lenkt ein
- 5.10. Anmerkung zu Fallbeispiel 5:
  - a) Ablauf der Verhandlungen
  - b) Der stufenweise Personalabbau
  - c) Die Auswahlrichtlinie
  - d) Vorruhestand
- 5.11. Zusammenfassung
- 6. Durchsetzung des Informationsanspruchs
  - 6.1. Liste mit Fragen erstellen
  - 6.2. Bewertung der Informationen
  - 6.3. Die Informationsquelle
  - 6.4. Geschäftsgeheimnisse und Datenschutz
  - 6.5. Art und Weise der Unterrichtung
  - 6.6. Adressat der Informationen
  - 6.7. Durchsetzung des Informationsanspruchs
- 7. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei geplanten Betriebsänderungen
  - 7.1. Informations- und Vorbereitungsphase
    - a) Der Betriebsrat sollte sich externe Unterstützung sichern
    - b) Der Betriebsrat muss sich umfassend informieren
    - c) Der Betriebsrat muss Handlungsbedarf und Handlungsspielräume bestimmen
    - d) Der Betriebsrat muss seine Verhandlungsziele bestimmen
    - e) Der Betriebsrat braucht ein eigenes Verhandlungskonzept
    - f) Durchsetzungsstrategien müssen eingeplant werden
    - g) Effektive Organisation der Betriebsratsarbeit
  - 7.2. Verhandlungsphase
    - a) Vorbereitung der Verhandlungen
    - b) Durchführung der Verhandlungen
    - c) Beendigung der Verhandlungen
  - 7.3. Umsetzungsphase
- 8. Anhang
  - 8.1. Berechnungsformeln für Abfindungen
  - 8.2. Arbeitsamt und Finanzamt verdienen mit
    - a) Steuerliche Aspekte
    - b) Verkürzung der Kündigungsfrist
    - c) Vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachte Arbeitslosigkeit
    - d) Ausblick
    - e) Erstattung des Arbeitslosengelds
    - f) Einstandspflicht des Arbeitgebers
  - 8.3. Betriebsänderung im Konkurs
  - 8.4. Gerichtliches Kündigungsverbot vor der Verhandlung des Interessenausgleichs?  
Stichwortverzeichnis

## ■ Leseprobe

### **2.8 Öffentlichkeitsarbeit**

Gerade Betriebsänderungen, die einen Personalabbau beinhalten, finden auch ein immer größer werdendes öffentliches Interesse. Weil die Arbeitgeber dies wissen und gleichzeitig auch immer auf Imagepflege bedacht sind, beeinflussen viele die öffentliche Wahrnehmung gezielt durch professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. "Entlassungen" werden so zu "Freisetzungen", "Arbeitsplatzabbau" mutiert zur "Restrukturierung" und "Standortsicherung".

Derartige, in die lokale Presse lancierte Sprechblasen sollen nicht nur in den Köpfen der Außenstehenden und der PolitikerInnen platzen. Sie haben ihre Wirkung auch auf die Beschäftigten selber. Damit kann Entsolidarisierung und Einzelkämpfermentalität in der Belegschaft hervorgerufen werden: Die ArbeitnehmerInnen verlangen plötzlich vom Betriebsrat, schnell mit dem Arbeitgeber Fakten zu schaffen und zu sagen, wie es weitergeht. Diejenigen, die Aussichten auf Weiterbeschäftigung haben, verlangen einen niedrig dotierten Sozialplan, andere ergreifen die erste Gelegenheit beim Schopf und verlassen das - scheinbar - sinkende Schiff.

Dass dies kein geeignetes Milieu für erfolgreiche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist, versteht sich von selbst. Deshalb muss der Betriebsrat dem eine eigene Öffentlichkeitsarbeit entgegenstellen. Hier geht es vor allem darum, zu verdeutlichen, dass die vom Arbeitgeber in Aussicht genommene Maßnahme nicht die einzig denkbare Lösung für die Probleme darstellt. Mögliche Alternativen hierzu wird der Betriebsrat aus seiner Kenntnis der betrieblichen Zustände und der meistverschleppten Managementprobleme selbst am besten kennen. Zu deren schlüssiger Entwicklung kann er sich wiederum der Hilfe von Sachverständigen bedienen, weil genau dies das Thema ist, über das er mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleichs reden muss.

Allerdings gibt es einen wesentlichen Nachteil für den Betriebsrat bei der Öffentlichkeitsarbeit: Während der Arbeitgeber völlig frei entscheiden darf, welche Informationen er der Öffentlichkeit weitergibt, unterliegt der Betriebsrat hier der Beschränkung durch § 79 BetrVG. Danach darf er Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die der Arbeitgeber als solche bezeichnet hat, nicht gegenüber Dritten offenbaren. Da Arbeitgeber in dieser Situation sehr großzügig damit sind, einzelne Informationen als geheimhaltungsbedürftig zu kennzeichnen, entsteht immer eine unsichere Lage für den Betriebsrat. Zwar ist nicht alles ein Geschäftsgeheimnis, was der Arbeitgeber als solches bezeichnet – zumal nicht gegenüber den Beschäftigten selbst, da z.B. Personalabbau das Interesse des Einzelnen ganz unmittelbar berührt und Stillschweigen eher den Vertretungsauftrag des Betriebsrats verletzen würde. Jedoch ist es für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan keineswegs förderlich, wenn gleichzeitig auch noch Amtsenthebungs- oder sogar Strafverfahren wegen Geheimnisverrats geführt werden - gleich mit welchem Ausgang.

Im Übrigen hat das BAG dem Betriebsrat grundsätzlich kein Recht zugestanden, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, solange der Arbeitgeber hierfür keinen Anlass gegeben hat (BAG 8.9.1991, FzA § 40 BetrVG 1972 Nr. 67). Dieses Problem bekommt er jedoch in den Griff, wenn er eines der bereits beschriebenen Gerichtsverfahren führt. Innerhalb des Gerichtssaals darf offen über die vom Arbeitgeber als Geheimnis bezeichneten Angelegenheiten gesprochen werden. Das Verfahren kann auch angestrengt werden, um feststellen zu lassen, ob hinsichtlich der Informationen wirklich Geheimhaltungsbedarf besteht. Da die Gerichtsverhandlung öffentlich ist, müssen zu ihr nur noch die VertreterInnen der örtlichen Presse eingeladen werden.

Auch die Betriebsversammlung ist ein wichtiges Instrument, um beim Kampf um die Köpfe nicht ins Hintertreffen zu geraten. Diese muss allerdings so vorbereitet sein, dass nicht der Arbeitgeber sie mit seinen Positionen dominiert. Selbst wenn im betreffenden Kalendervier-

teljahr schon eine Betriebsversammlung stattgefunden hat, kann der Betriebsrat eine zusätzliche gern. § 43 Abs. 1 S. 4 BetrVG während der Arbeitszeit durchführen. Zur Durchführung einer solchen weiteren Versammlung existiert zwar eine äußerst einschränkende Rechtsprechung des BAG (23.10.1991, EzA § 43 BetrVG 1972 Nr. 2).

Der Betriebsrat wird jedoch hier auf der sicheren Seite sein, wenn er zum Thema dieser Versammlung ausdrücklich die Diskussion der Strategie des Betriebsrats bei der anstehenden Betriebsänderung macht. Eine Verständigung hierüber ist in einem sehr frühen Stadium der Verhandlungen erforderlich. Keinesfalls sollte Hauptthema die Weitergabe von Informationen durch den Arbeitgeber an die Beschäftigten sein. Eine solche Versammlung könnte der Arbeitgeber ohne Probleme blockieren, indem er vorher ankündigt, keine neuen Tatsachen mitteilen zu können oder aber diese vorher schriftlich an die Belegschaft gibt. Der wesentliche Vorteil einer Betriebsversammlung, die Verständigung über gemeinsame Ziele und die Solidarisierung, würde damit vereitelt.

## ■ Schlagwortverzeichnis

<p><b>A</b></p> <p>Abfindung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auszahlung in Raten</li> <li>- Berechnungsformel für</li> <li>- Konkurs</li> <li>- Kündigungsfrist</li> <li>- Steuerfreibetrag</li> <li>- Strategie des Arbeitgebers</li> <li>- Zuschuss zum Arbeitslosengeld</li> </ul> <p>Abfindungsformel</p> <p>Abfindungshöhe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrenzung der</li> </ul> <p>Abfindungsregelung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarifvertrag</li> </ul> <p>Abfindungstabellen</p> <p>Abspaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umwandlungsgesetz</li> </ul> <p>Abteilungsversammlung</p> <p>Alleinerziehende Eltern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abfindungsformel</li> </ul> <p>Altersfaktor</p> <p>Altersrente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vorgezogene Inanspruchnahme</li> </ul> <p>Altersteilzeit</p> <p>Änderungskündigung</p> <p>Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufklärungspflicht des</li> <li>- Informationspolitik des</li> <li>- Kündigung durch den</li> <li>- Strategie des</li> <li>- wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des</li> <li>- Interesse des</li> <li>- zur Zuständigkeit der Einigungsstelle</li> </ul> <p>Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pflegebedürftige Angehörige</li> <li>- Arbeitsamt</li> </ul>	<p>Arbeitsbedingung</p> <p>Arbeitsgericht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestellungsverfahren durch das</li> </ul> <p>Arbeitskampf</p> <p>Arbeitslosengeld</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufstockung des</li> </ul> <p>Arbeitsmarktperspektive</p> <p>Arbeitsniederlegung</p> <p>Arbeitsorganisation</p> <p>Arbeitsort</p> <p>Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung</li> <li>- Sicherung des</li> <li>- Zumutbarkeit des</li> </ul> <p>Arbeitsplatzsuche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Freistellung zur</li> <li>- Bewerbungstraining</li> </ul> <p>Aufhebungsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationsrecht bei</li> <li>- Sozialauswahl bei</li> <li>- Widerrufs des</li> </ul> <p>Aufklärungspflicht</p> <p>Aufsichtsrat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitnehmervertreter</li> </ul> <p>Aufspaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- von Unternehmen</li> </ul> <p>Ausschlussfrist</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kündigungsschutzklage</li> <li>- Nachteilsausgleich</li> </ul> <p>Außendienst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduzierung des</li> </ul> <p>Auszubildender</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Übernahme von</li> </ul> <p><b>B</b></p> <p>Beendigungskündigung</p> <p>Befristeter Arbeitsvertrag</p> <p>Belegschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbeziehung der</li> </ul> <p>Belegschaftsaktivität</p> <p>Beratungsrecht</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- individuelles</li> </ul> <p>Beschäftigungsgesellschaft</p> <p>Beschlussverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zur Tätigkeit von Sachverständigen</li> </ul> <p>Betreuungssekretär</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Gewerkschaft</li> </ul> <p>Betrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung des</li> </ul> <p>Betriebsänderung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternativvorstellungen des Betriebsrats</li> <li>- Beispiele für</li> <li>- Beschäftigtengruppe</li> <li>- Betriebsgröße</li> <li>- durch reinen Personalabbau</li> <li>- Durchführung der</li> <li>- Eigentumsverhältnisse</li> <li>- Einzelschritte der</li> <li>- Früherkennung der</li> <li>- gerichtliche Feststellung der</li> <li>- im Konkurs</li> <li>- Informationsbedarf bei</li> <li>- Management</li> <li>- Mitbestimmungsrecht bei</li> <li>- Planinformation</li> <li>- Planungsstadium</li> <li>- Umsetzung der</li> <li>- Unternehmensberater</li> <li>- Unterrichtung über</li> <li>- vor dem Arbeitsgericht</li> <li>- wesentliche Nachteile durch</li> </ul> <p>Betriebsanlage</p> <p>Betriebsbegehung</p> <p>Betriebseinschränkung</p> <p>Betriebsgröße</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalabbau</li> </ul> <p>Betriebsinformation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch den Betriebsrat</li> </ul>
--	---	--



Betriebsorganisation

Betriebsrat

- betriebspolitische Maßnahmen des
- Druckmittel des
- eigener Zeitplan des
- erforderliche Fachkenntnisse des
- externe Unterstützung des
- Fragenkatalog des B. an den Arbeitgeber
- Fristsetzung durch
- Handlungsmöglichkeiten des
- Handlungsspielraum des
- Initiative des
- Kooperation im Unternehmen
- Mitbestimmungsrecht des
- rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- sachverständige Beratung
- Schulungsmaßnahmen
- Strategiefelder des
- Übergangsmandat
- Unterrichtung des
- Verhandlungsdelegation des
- Verhandlungsführung des
- Verzögerungstaktik
- Vorsitzender des
- Zeitplan des
- Betriebsratsarbeit
- Organisation der
- Betriebsratsvorsitzen der
- Delegationsleitung durch
- Betriebsratswahl
- Anfechtungsfrist
- Betriebsrente
- Betriebsschließung
- Kommunalpolitik und Öffentlichkeit bei
- Betriebsstilllegung
- Betriebsteil
- wesentlicher
- Betriebsübergang
- neue Hierarchien
- neue Organisationsformen
- Betriebsübernahme
- durch die Mitarbeiter
- Fortführungskonzept
- Betriebsvereinbarung
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigung
- über Interessenausgleich
- Betriebsversammlung
- Betriebszugehörigkeit
- Dauer der
- Betriebszweck
- Bruttolohnliste

**C**

- Chef
- im Ausland

**D**

- Datenschutz
- Desinformationsstrategie
- Druckmittel
- des Betriebsrats

**E**

- Eigenkündigung
- Einbeziehung
- der Belegschaft
- Eingliederungsmaßnahmen
- Einigungsstelle
- Abstimmung in
- als Vermittlungsinstanz
- Bestellung der durch Arbeitsgericht
- Betriebsrat
- Druckmittel der
- Entscheidungskompetenz
- Information der
- Interessenausgleich
- Kompetenz
- Kompromissvorschlag
- Rahmenvereinbarung
- Sitzungstermin der
- Sozialplan
- Spruch der
- Unzuständigkeit der
- Verbindlichkeit der
- Verfahren
- Vorsitzender
- Zuständigkeit
- Einigungsstellen-Vorsitzender
- Auswahlkriterien
- Einsetzung
- Qualifikation
- Tageshonorar
- Unparteilichkeit
- Einigungsstellenanspruch
- Anfechtung des
- Einkommenssicherung
- Einstellungsstopp
- Einstweilige Verfügung
- Drohung mit
- Entgeltsicherung
- Entlassung
- Entsolidarisierung
- Ersatzarbeitsplatz
- Zumutbarkeit
- Erzwingbarkeit
- des Interessenausgleichs
- des Sozialplans
- EU-Binnenmarkt

**F**

- Familienheimfahrten
- Fertigungsverfahren
- Finanzamt
- Flugblätter
- des Betriebsrats
- Fortbildung
- Fortbildungsmaßnahme
- bei Gruppenarbeit
- Fragenkatalog
- des Betriebsrats
- Fremdvergabe
- Früherkennung
- der Betriebsänderung
- Fusion

**G**

- Gefährdungsanalyse
- des Betriebsrats
- Einkommensminderung
- Qualifizierungsbedarf
- Schichtsystem
- Gehaltsliste
- Einsichtsrecht des Betriebsrats
- Gemeinkosten
- als Grund für Betriebs-schließung
- Gerichtsverfahren
- Geheimhaltung
- Gesamtbetriebsrat
- Geschäftsführung
- eingeschränkte Entscheidungskompetenz
- Solidarisierung mit
- Geschäftsgeheimnis
- und Öffentlichkeitsarbeit
- Gesundheitsstrukturreform
- Gewerkschaft
- Streikbereitschaft
- Grundsatz
- von Recht und Billigkeit
- Gruppenarbeit
- Arbeitsplatzgestaltung
- Testphase der
- Versuchsphase der
- Weiterbildung

**H**

- Handelsregister
- Neugründungen

**I**

- IG Metall
- Information
- Auswertung der
- Bewertung der
- rechtzeitige
- Informationsanspruch
- Durchsetzung des

## Informationsmittel

- des Betriebsrats

## Informationsquelle

## Informationsrecht

- gerichtliche Durchsetzung

Insolvenz siehe Konkurs

## Interessenausgleich

- Abweichen vom

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

- bei Konkurs

- betriebsbedingte Kündigung

- Einigungsstelle

- Ernsthaftigkeit der

- Bemühungen um

- Fremdfirmeneinsatz

- gemeinsamer Ausschuss

- Hilfe von Sachverständigen bei

- Regelungsthemen des

- Regelungsvorschlag zum

- Scheitern

- Sozialplan

- Themen

- Überstundenanordnung

- Verbindlichkeit

- Verhandlungsbereitschaft

- Vermittlung externer

Personen

- Vorschläge des

Betriebsrats

- Zeit und Umfang des

- Zeitpunkt

## Interessenvertretung

- bei Betriebsänderung

- Einschaltung des Arbeitsgerichts

## Internationalisierung

## Investitionsanalyse

- bei AUDI AG

- bei Volkswagen AG

## **J**

## Juristische Person

## **K**

## Kapazitätsauslastung

- als Grund für Betriebs-schließung

## Kinder

- Berücksichtigung in Abfindungsformel

## Kompromiss

## Konkurs

- Betriebsänderung Interessenausgleich

- Sozialplan

## Konzentration

- der Standorte

## Konzernbetreuer

- der IG Metall

## Konzernspitze

## Kündigung

- Anhörung zu

- betriebsbedingte

- durch Arbeitgeber

- durch Arbeitnehmer

- grobe Fehlerhaftigkeit der

- soz. Auswahl

- soziale Auswahl

- verhaltens- und personen-

- bedingte

- vor einem Interessenausgleich

## Kündigungsfrist

- Abkürzung der

## Kündigungsschutz

## Kündigungsschutzklage

- Ausschlussfristen

- Nachteilsausgleich

## Kurzarbeit

## **L**

## Landesarbeitsamt

- Präsident des

## Lean Management

## Liquiditätslage

- Finanzierung des Sozialplans

## Lohnfortzahlung

- Anspruch auf

## Lohnsicherung

## **M**

## Massenentlassung

## Masseschuld

## Mehrarbeit

- Reduzierung der

## Mietkosten

## Mitarbeitergesellschaft

- Interessenausgleich durch

## Mitbestimmungsrecht

- bei Gruppenarbeit

## Modellwechsel

## Monatsgespräch

- des Betriebsrats (mit Arbeitgeber)

## Multinationaler Konzern

## Mustervereinbarung

- bei Betriebsänderung

## **N**

Nachteil (durch Betriebsänderung)

- betriebliche Alters-

versorgung

- Musterrechnung (Tabelle)

- Nachweis durch

Betriebsrat

- Nettoeinkommenseinbuße

- Sozialleistung

- wirtschaftlicher

## Nachteilsausgleich

Anspruch auf

bei Betriebsänderung

- Schadensersatzanspruch

Nachwirkungsklausel

- Interessenausgleich

## **O**

## Obergrenzen

- der Abfindungen

## Öffentlichkeit

## Öffentlichkeitsarbeit

- Betriebsschließung

- Presse

- Rundfunk

- Stadtteilkomitee

Ordnungswidrigkeitsverfahren

## Outplacement

## Outsourcing

## **P**

## Personalabbau

- Betriebsgröße

- Einigungsstelle

- frankierende Maßnahmen

- Fremdfirmeneinsatz

- Kündigungsschutz

- Leiharbeit

- Öffentlichkeitsarbeit

- personenbedingte

Kündigung

- rationalisierungsbedingter

- stufenweise

- Überstunden

## Personalakte

## Personalplanung

- Beteiligung des

Betriebsrats

## Personalpolitik

- flexible

## Personalstruktur

- ausgewogene

## Planinformation

## Planung

- rechtzeitige Information über

Präsident des Landes-

arbeitsamtes

- Vermittlung des

Produktionsablauf

- Änderungen im

Produktionsverlagerung

Produktverlagerung

- Auslastung

## Prozessrisiko

- des Betriebsrats

## Punktetabelle

- bei Abfindungen

## Q

- Qualifikation
- Entwertung der
- Qualifikationsgerechte Beschäftigung
- Qualifizierung
- Qualifizierungsmaßnahme
- bei Betriebsänderung
- Interessenausgleich
- Sozialplan

## R

- Rationalisierung
- Rechtsanwalt
- als Sachverständiger
- Regelungsthemen des Interessenausgleichs
- Einstellungsstopp
- Kapazitätsauslastung
- Kurzarbeit
- Qualifikationsmaßnahmen
- Teilzeitarbeit
- Überstundenverbot
- Rückkehrrecht

## S

- Sachverständiger
- Alternativvorschläge zur Schließung
- Architekt als
- externer
- Gegenvorstellungen
- Geheimhaltungspflicht
- Rechtsanwalt als
- Zustimmung des Arbeitgebers
- zur Bestellung des
- Sanierung
- Einkommenskürzung
- Fortbildung
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Scheitern der Verhandlungen
- Einschalten der Einigungsstelle bei
- Schulung
- Kosten der
- Schwerbehinderung
- Abfindungsformel
- Seminare
- zur Betriebsänderung
- Solidarisierung
- Solidaritätsaktion
- Sozialauswahl
- Sozialleistung
- betriebliche
- Sozialplan
- Abfindungen
- Abfindungshöhe

- Aufhebungsvertrag
- Einkommenssicherung
- freiwilliger
- Geltungsbereich des
- Jubiläumspremie
- Liquidität des Unternehmens
- Personalrabatt
- Qualifikationsmaßnahmen
- Schwerbehinderung
- Sonderzahlungen
- Tarifvorbehalt
- Ungleichbehandlung
- Unterhaltsverpflichtung
- Verhandlungsvorschlag
- Vorruhestand
- wirtschaftliche Nachteile
- Zumutbarkeit
- Zumutbarkeitsüberlegung
- Sozialplanpflicht
- bei Personalabbau
- bei Umstrukturierung
- im neugegründeten Unternehmen
- Sozialplanvolumen
- Kosteneinsparungen
- wirtschaftliche Vertretbarkeit
- Sozialversicherungsbeiträge
- Spaltung
- Unternehmen
- Betrieb
- Sperrzeit
- Arbeitsamt
- Sprechstunde
- des Betriebsrats
- Stilllegung
- Personalabbau
- Strafverfahren
- wegen Geheimnisverrats
- Strukturkurzarbeitergeld
- Synergie-Effekt
- Fusion als

## T

- Tarifbindung
- des Unternehmens
- Tarifvertrag
- Abfindungsregelung
- Einigungsstelle
- Tarifvorbehalt
- bei Sozialplan
- Teil-Interessenausgleich
- Teilzeitbeschäftigter
- Teilzeitstelle
- Tendenzbetrieb

## U

- Übergang der Arbeitsverhältnisse
- Übergangsmandat

- des Betriebsrats
- Überleitungstarifvertrag
- Überstunden
- Umsatzrückgang
- als Grund für Betriebs-schließung
- Umschulung
- Umstrukturierung
- bei Betriebsübergang
- Sozialplanpflicht bei
- Umwandlungsgesetz
- Umzugskosten
- Unterlagen
- Datenträger
- des Arbeitgebers
- Fotos
- Tonträger
- Vorlage der an Betriebsrat
- Unternehmen
- Tarifbindung des
- Unternehmensberatungs-firma
- Unternehmensgewinn
- Sozialplankosten
- Unternehmenszusammen-schluss
- Unterrichtung
- bei Betriebsänderung
- rechtzeitige und umfassende
- umfassende

## V

- Veränderung
- wesentliche
- grundlegende
- Verhandlung
- Nachteilsausgleich
- Scheitern der
- zeitliche Verzögerung der
- Verhandlungsergebnis
- Unterrichtung der Belegschaft über
- Verhandlungsführung
- Grundsätze der
- Verhandlungskonzept
- des Betriebsrats
- Verhandlungsstrategie
- des Arbeitgebers
- Zeitdruck
- Verhandlungsziel
- des Betriebsrats
- Verlegung des Betriebs
- Entfernung
- Verluste
- als Grund für Betriebs-schließung
- durch Manipulation
- Vermittlung
- des Präsidenten des Landesarbeitsamts

durch Einigungsstelle  
Versetzung  
- Zumutbarkeitskriterien bei  
Vertrauensleute  
Verzögerungstaktik  
- des Betriebsrats  
Vorruhestand  
Vorsitzender  
- der Einigungsstelle

## **W**

Wahlberechtigung  
- Betriebsratswahl  
Warnsignale  
- im Vorfeld der Betriebsän-  
derung  
- Konkurrenzbetrieb  
- negatives Betriebsergebnis  
- Wechsel in der Unterneh-  
mensführung  
Wegezeit  
Widerspruch

- Betriebsübergang  
Wiedereinstellungsklausel  
Wirtschaftliche Lage  
Wirtschaftliche Nachteile  
- Fahrtkosten  
- Ausgleich  
Wirtschaftsausschuss  
- Betriebsgeheimnis  
- Geschäftsgeheimnis  
- Information des  
Wohnungswechsel

## **Z**

Zeitdruck  
- bei Betriebsänderung  
Zulage  
- Einkommen  
Zumutbarkeit  
- des Ersatzarbeitsplatzes  
- Erreichbarkeit der Arbeits-  
stelle  
- gesundheitliche

- Kriterien der  
- Lohnsicherung  
- materielle  
- Pflege von Angehörigen  
- Qualifikation  
- qualifikationsgerechte  
Beschäftigung  
- räumliche  
- Umzug  
- zeitliche  
Zusammenarbeit  
- vertrauensvolle  
Zusammenschluss  
- von Betrieben  
- von Unternehmen  
Zuständigkeit  
- der Einigungsstelle  
Zweigniederlassung  
- Schließung der  
- Veräußerung der

---

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](http://www.forba.de)

E-Mail: [forba@forba.de](mailto:forba@forba.de)

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter  
[www.forba.de/veroeffentlichungen/betriebsaenderung.pdf](http://www.forba.de/veroeffentlichungen/betriebsaenderung.pdf)