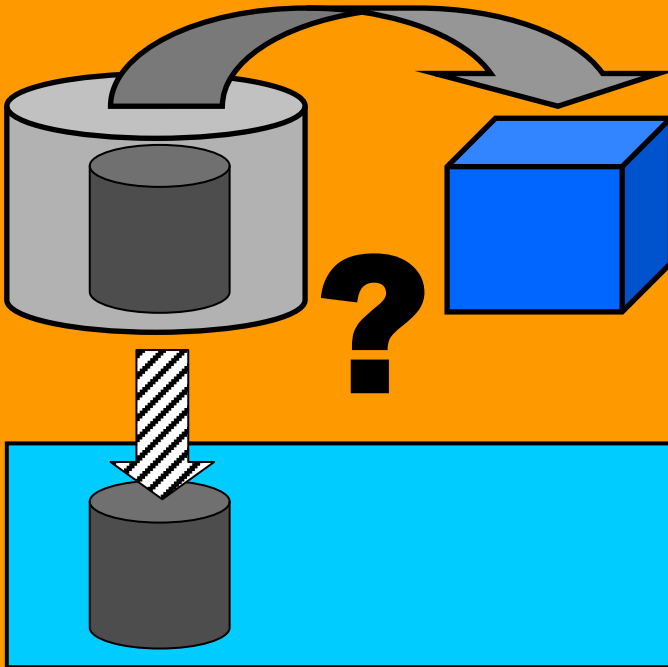


Karl Michael Scheriau

Betriebsänderung

nach dem Betriebsverfassungsgesetz
mit Betriebsübergang (§ 613a BGB)
und Betriebsübergang bei Umwandlung



Betrieb – Unternehmen – Konzern	1
Was ist ein Betrieb?	1
Mehrere Unternehmen betreiben einen gemeinsamen Betrieb	2
In unserem Unternehmen gibt es mehrere Betriebe.	4
Unser Betrieb gehört zu einem Konzern	5
Wer ist zuständig: BR – GBR – KBR?	8
Betriebsänderung in einem Betrieb des Unternehmens	8
Betriebsänderungen in mehreren Betrieben eines Unternehmens	9
Betriebsänderungen in mehreren Konzernunternehmen	10
Welcher Arbeitgeber ist zuständig im Gemeinschaftsbetrieb?	10
Gemeinschaftsbetrieb von Kleinunternehmen	11
Rechte und Pflichten bei Betriebsänderungen	13
Allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers	13
Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 111 BetrVG	13
Rechte des Betriebsrats nach § 80 und § 111 BetrVG	13
Keine Informationsverweigerung wegen Geheimhaltungspflicht	14
Weitere Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	14
Sanktionsmöglichkeiten bei Verweigerung der Informationspflichten	15
Geltungsbereich des § 111 BetrVG	17
Betrieb oder Unternehmen?	17
Was ist eine Betriebsänderung?	18
Was sind „wesentliche Nachteile“?	19
Was sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft?	20
Was sind „wesentliche Betriebsteile“?	21
Was ist eine Betriebsstilllegung?	22
Was ist eine Einschränkung des Betriebes?	23
Einschränkung des Betriebes ausschließlich durch Personalabbau	23
Was ist eine Verlegung des Betriebes?	24
Was ist ein Zusammenschluss von Betrieben?	24
Was ist eine Spaltung von Betrieben?	25
Was ist eine „grundlegende Änderung“ ?	26
Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation	26
Grundlegende Änderung des Betriebszwecks	26
Grundlegende Änderung von Betriebsanlagen	27
Was sind grundlegend neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren?	27
Arbeitsmethoden	28
Fertigungsverfahren	28
Interessenausgleich über die Betriebsänderung	29
Was ist ein Interessenausgleich?	29
Was steht im Interessenausgleich?	30

Inhaltsverzeichnis

Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat?	31
Verfahren zum Interessenausgleich	32
Verfahren zum Interessenausgleich in der Insolvenz	32
Formvorschriften für den Interessenausgleich	34
Verbindlichkeit des Interessenausgleichs	34
Interessenausgleich und Sozialplan in einem Dokument?	35
Was tun, wenn kein Interessenausgleich zustande kommt?	35
Interessenausgleich: Sonderfall Tendenzbetrieb	36
Was ist ein Sozialplan?	37
Was sind wirtschaftliche Nachteile?	37
Zweck des Sozialplans	38
Wirkung des Sozialplans – Günstigkeitsprinzip	38
Sozialplan, der vor der Insolvenz geschlossen wurde	39
Mögliche Inhalte des Sozialplans	40
Geltungsbereich	40
Volumen des Sozialplans (Gesamtsumme)	41
Sozialplanvolumen in der Insolvenz	41
Sozialauswahl	42
Kündigungen, Aufhebungsverträge, Eigenkündigung	43
Ersatzarbeitsplätze	43
Ausbildungsmaßnahmen, Beschäftigungsgesellschaften	44
Abfindungen – Berechnungsmethoden	44
Härtefond	48
Verfahrensregeln und Besonderheiten	48
Erzwingbarkeit des Sozialplans	49
Erzwingbarkeit des Sozialplans auch im Tendenzbetrieb	49
Eingeschränkte Erzwingbarkeit des Sozialplans	50
Betriebsänderung, die allein aus Personalabbau besteht	50
Pflicht zum Interessenausgleich	51
Ausschließlich Personalabbau: Sonderfall Tendenzbetrieb	51
Keine Erzwingbarkeit in neu gegründeten Unternehmen	51
Verpflichtung zu Interessenausgleich auch in neugegründeten Unternehmen	52
Neugegründete Unternehmen: Sonderfall Tendenzbetrieb	52
Nachteilsausgleich	53
Anspruch auf Abfindung bei Entlassung	53
Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile	54
Sonderfall Tendenzbetrieb	55
Betriebsübergang nach § 613a BGB	56
Was gilt als Betrieb?	56
Was gilt als Betriebsteil?	57

Der Betriebsübergang ist ein Rechtsgeschäft	57
Erhalt der Identität beim Betriebsübergang	58
Betriebsübergang oder Betriebsstilllegung	60
Übergang – Neuer Betriebsinhaber	60
Kein Betriebsübergang bei reiner Rechtsformenänderung	61
Kein Betriebsübergang bei Wechsel der Gesellschafter oder Aktionäre	61
Zeitpunkt des Betriebsübergangs	61
Welche Arbeitsverhältnisse sind betroffen?	62
Was passiert mit den Arbeitsverhältnissen bei Umwandlung?	63
Pflichten des bisherigen Arbeitgebers	63
Unterrichtungspflicht des bisherigen oder des neuen Arbeitgebers	63
Inhalt der Unterrichtung vor dem Betriebsübergang	64
Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses	65
Rechte und Pflichten des neuen Arbeitgebers	66
Weitergeltung tarifvertraglicher Bestimmungen – Verschlechterungsverbot	67
Ablösung tarifvertraglicher Ansprüche durch neuen Tarifvertrag	68
Ablösung tarifvertraglicher Ansprüche nach Beendigung oder Kündigung des bisherigen Tarifvertrages	69
Ablösung tarifvertraglicher Ansprüche bei fehlender Tarifbindung	69
Kollektivrechtliche Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen	70
Individualrechtliche Weitergeltung der Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen	70
Ablösung der Ansprüche durch neue Betriebsvereinbarungen	71
Ablösung der Ansprüche durch Beendigung oder Kündigung der bisherigen Betriebsvereinbarung	71
Verbot der Kündigung wegen Betriebsübergang?	72
Kündigung aus anderen sachlichen Gründen	72
Betriebsbedingte Kündigungen	72
Weitergeltung der Beschäftigtenzahl nach § 23 KSchG beim Betriebsübergang?	72
Kündigungsschutz bei Spaltung oder Teilübertragung?	73
Mögliche Formen des Betriebsübergangs	74
Klassischer Betriebsübergang durch Einzelrechtsnachfolge (§613a BGB)	74
Betriebsübergang nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG)	76
Umwandlung durch Verschmelzung	76
Arbeitnehmer und Betriebsrat bei der Verschmelzung	77
Umwandlung durch Spaltung	79
Spaltung in Vermögens- und Betriebsgesellschaft	83
„Rentnergesellschaften“: Möglichkeiten durch das Umwandlungsgesetz	84
Arbeitnehmer und Betriebsrat bei Aufspaltung, Abspaltung, Ausgliederung	85
Umwandlung durch Vermögensübertragung	86

Unklare Zuordnung der Arbeitnehmer zu Betrieben oder Betriebsteilen	87
Wegfall oder Fortgeltung der Mitbestimmungsrechte?	87
Personalplanung und Personalplanungsunterlagen	89
Instrument zur Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen und Betriebsübergang	89
Rechtsgrundlage für die Anforderung der Personalplanungsunterlagen	90
Welche Informationen benötigt der Betriebsrat für seine Arbeit?	91
Checkliste für die Anforderung von Personalplanungsunterlagen nach § 92 Abs. 1 BetrVG	92
Checkliste für das Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 BetrVG	93
Auswertung der Personalplanungsunterlagen für zukünftige Nutzung	93
Personalplanungsunterlagen bei personellen Einzelmaßnahmen	94
Personalplanungsunterlagen bei Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	95
Personalplanungsunterlagen bei Veränderungen und Auswahl	96
Personalplanungsunterlagen als Entscheidungshilfe bei der Betriebsratswahl	97
Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen	98
Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Sozialauswahl für betriebsbedingte Kündigungen	99
Anhörung des Betriebsrats auch bei betriebsbedingten Kündigungen	100
Missbrauch der Sozialauswahl durch die Arbeitgeber	101
Vorgehensweise bei der Sozialauswahl	101
Feststellung der relevanten Gruppe für die Sozialauswahl	102
Feststellung der „Sozialdaten“ und ihre Gewichtung	104
Korrektur der Sozialauswahl	105
Berechtigtes betriebliches Interesse am Verbleib der sogenannten Leistungsträger	105
Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur	106
Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, JAV-Mitgliedern, Wahlvorständen und Kandidaten	108
Sonderfall Tendenzbetriebe	109
Kündigung von BR-Mitgliedern bei Betriebsänderungen	110
Übergangsmandat und Restmandat des Betriebsrats	111
Übergang des Betriebsrats	111
Übergangsmandat des Betriebsrats	111
Übergangsmandat bei Abspaltung oder Aufspaltung	112
Übergangsmandat bei Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen	112
Personelle Zusammensetzung und Aufgaben	113
Restmandat des Betriebsrats bei „Untergang“ des Betriebes	114
Was ist unter folgenden Begriffen zu verstehen?	116
Literaturhinweise	122
Abkürzungen	123