

MY

# BETRIEBS ÄNDERUNG

Ein Leitfaden für  
arbeitsrechtliche Restrukturierung

HIDDEN  
SECRETS



BUSE.DE



# Betriebsänderung

Ein Leitfaden für  
arbeitsrechtliche Restrukturierung

Ein Service von

BUSE HEBERER FROMM



BUSE.DE



## Inhalt



EINLEITUNG	6
01 Überblick über eine Betriebsänderung	8
02 Durchführung einer Betriebsänderung	14
1. Welcher Betriebsrat ist zuständig?	18
2. Interessenausgleich	20
3. Sozialplan	26
4. Umsetzung	32
4.1 Betriebsbedingte Kündigungen	34
4.2 Massenentlassung	38
4.3 Transfergesellschaft	44
03 Checkliste	46
04 Glossar	50

# Einleitung

Von Winston Churchill ist der Ausspruch überliefert:

*»To improve is to change – to perfect is to change often.«*

In diesem Sinne erkennen auch viele Manager und ihre Unternehmen, dass Veränderungsprozesse keineswegs immer von betriebswirtschaftlichen Zwängen getrieben sein sollten. Veränderung – **Change** im positiven Sinne – ist ein Mittel, um nicht nur das bloße Überleben von Firmen zu sichern. Veränderung und **Change** sind Gestaltungschancen, neue Produkte zu entwickeln, neue Märkte zu erschließen oder um attraktiv für alte und neue hochqualifizierte Mitarbeiter\*innen zu bleiben oder wieder zu werden.

Arbeitsrechtlich bedeutet Veränderung und Change für Unternehmen oft die Verhandlung über einen Interessenausgleich und den Abschluss eines Sozialplans. Denn es handelt sich in vielen Fällen um eine Betriebsänderung.

Dieses Hidden Secret bietet einen kompakten Überblick über den Ablauf und das arbeitsrechtliche Management von Betriebsänderungen. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt dabei auf Maßnahmen des Personalabbaus.

Wir haben dieses Hidden Secret vor allem für Praktiker (Personalvorständ\*innen, Geschäftsführer\*innen und HR Directors) geschrieben. Wir möchten einen Einblick geben in die rechtlichen Aspekte einer Betriebsänderung – von betrieblicher Mitbestimmung (Betriebsverfassungsgesetz) bis Kündigungsschutz und Massenentlassung (Kündigungsschutzgesetz).

Darüber hinaus teilen wir unsere jahrelange Erfahrung in dutzenden von Betriebsänderungen: Denn es sind auch die Fragen der Planung und Organisation, die für eine optimale Umsetzung der betrieblichen Veränderungen entscheidend sind. Dabei greifen wir die Punkte auf, die für eine erfolgreiche betriebliche Veränderung entscheidend sind.



*Schaubilder und Checklisten, zugeschnitten für den praktischen Gebrauch, ergänzen die Darstellung.*

# 01

---

## Überblick über eine Betriebsänderung

Im Fokus dieses Hidden Secret stehen die einzelnen Phasen der Planung und Durchführung einer betrieblichen Veränderung. Dabei meinen wir hier mit Veränderung eine Betriebsänderung, die mit dem Abbau von Personal verbunden ist.



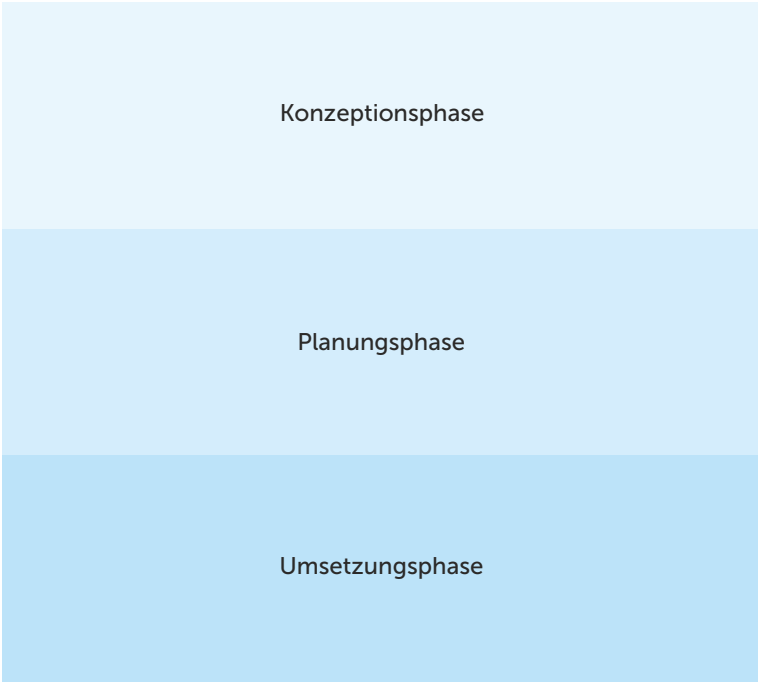


Die erste Phase ist die **Konzeptionsphase**, in der die Geschäftsführung oder der Vorstand eine Veränderung erstmalig in Erwägung zieht und erste Überlegungen hinsichtlich der Ausgestaltung anstellt.

In der zweiten Phase, der **Planungsphase**, wird im Rahmen eines konkreten Zeitplans ausgearbeitet, was zu tun ist und wie lange die einzelnen Schritte voraussichtlich dauern werden.

Die letzte Phase ist schließlich die **Umsetzungsphase**: Zunächst wird der Betriebsrat informiert. Im Anschluss finden Verhandlungen mit dem Betriebsrat statt, in deren Verlauf bestenfalls ein **Interessenausgleich** und ein **Sozialplan** abgeschlossen werden. Zum Schluss erfolgt die tatsächliche Umsetzung der Maßnahmen.

Falls kein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart werden konnte, erfolgt ein Anrufen der **Einigungsstelle** entweder durch die Arbeitgeberseite oder durch den Betriebsrat. Zuletzt werden die Kündigungen ausgesprochen, es kann zu Massentlassungen kommen, mit vorausgehender Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit, und Transfergesellschaften werden eingeschaltet.



Konzeptionsphase

Planungsphase

Umsetzungsphase



## Phasen der Betriebsänderung mit Personalabbau

## Konzeption



Vorplanung

Brainstorming

Situationsanalyse

rechtlich und tatsächlich

Definition des Ziels  
der Betriebsänderung

## Planung

Erstellung eines  
Zeitplans für die  
Umsetzungsphase

## Umsetzung

Information über  
anstehende Entlassungen  
an BR und ggf.  
Wirtschaftsausschuss  
und europäischer  
BR

Welcher BR ist zuständig?

Verhandlung  
mit BR

- Interessenausgleich
- Sozialplan
- ggf. Einigungsstelle

Umsetzung  
der Betriebsänderung

- Massenentlassungsanzeige
- Kündigungen
- Transfergesellschaft

# 02

---

## Durchführung einer Betriebsänderung

1. Welcher Betriebsrat ist zuständig?

2. Interessenausgleich



### 3. Sozialplan

### 4. Umsetzung

4.1 Betriebsbedingte Kündigungen

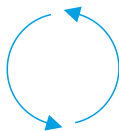
4.2 Massenentlassung

4.3 Transfergesellschaft

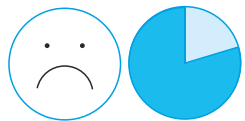
In der ersten Phase, der Konzeptionsphase, ist es zunächst wichtig festzustellen, ob der geplante Personalabbau überhaupt eine Betriebsänderung darstellt. Ob eine Betriebsänderung vorliegt, lässt sich anhand der folgenden Voraussetzungen überprüfen:



*mehr als 20  
wahlberechtigte  
Arbeitnehmer in  
Unternehmen?*



*Betriebsänderung*



*wesentliche Nachteile  
für die Belegschaft oder  
erhebliche Teile der  
Belegschaft?*



mehr als 20  
wahlberechtigte  
Arbeitnehmer?



im Unternehmen oder im  
Gemeinschaftsbetrieb

unabhängig von einzelnen Betrieben

inkl. Teilzeitbeschäftigte, befristete Beschäftigte  
und Leiharbeiter, die länger als sechs  
Monate im Unternehmen eingesetzt sind

Betriebsänderung

Einschränkung und Stilllegung des ganzen  
Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Verlegung des ganzen Betriebs oder von  
wesentlichen Betriebsteilen

Zusammenschluss mit anderen Betrieben  
oder die Spaltung von Betrieben

grundlegende Änderungen der Betriebs-  
organisation, des Betriebszwecks oder der  
Betriebsanlagen



Einführung grundlegend neuer  
Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

wesentliche Nachteile  
für die Belegschaft  
oder erhebliche Teile  
der Belegschaft?

abhängig von Anzahl der betroffenen  
Arbeitnehmer

Personalabbau?



1. Welcher Betriebsrat  
ist zuständig?





Zuständigkeit

## 2. Interessenausgleich

Ist die Konzeptions- und Planungsphase abgeschlossen, steht die Umsetzung an. Hier muss der zuständige Betriebsrat zunächst über die geplante Maßnahme und die beabsichtigte Entlassung von Arbeitnehmern im Rahmen der Betriebsänderung informiert werden.



Wenn ein **Wirtschaftsausschuss** existiert, ist auch der zu informieren. Ein Wirtschaftsausschuss ist in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern zu bilden.



Im Anschluss hat der Arbeitgeber die Pflicht, mit dem Betriebsrat Verhandlungen über einen Interessenausgleich aufzunehmen.

Voraussetzungen	Betriebsänderung
✓	unabhängig vom Sozialplan
Verfahren	keine Betriebsvereinbarung, sondern kollektive Vereinbarung besonderer Art
✓	schriftlich mit Unterschriften von Unternehmer und Betriebsrat
	obligatorisches Verfahren ohne erzwingbare Einigung
Zweck und Funktion	Planung einer Betriebsänderung
Inhalt	Ob, Wann und Wie der geplanten Betriebsänderung

## SPEZIALFALL: DER NACHTEILSAUSGLEICH

Weicht ein Unternehmen von einem abgeschlossenen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund ab, kommt der Nachteilsausgleichsanspruch zum Tragen. Wird einem Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Abweichung gekündigt, kann er auf einen finanziellen Nachteilsausgleich klagen – sogar zusätzlich zu einer Abfindung aufgrund eines Sozialplans. Die Höhe des Nachteilsausgleichs ist bis zu zwölf Bruttomonatsgehälter. Oder, bei Arbeitnehmern ab 50 und mit mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit, 15 Bruttomonatsgehälter und ab 55 und mit mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 18 Bruttomonatsgehälter. Dazu kommt eine Pflicht des Unternehmens, wirtschaftliche Nachteile (Beispiel: höhere Fahrtkosten bei örtlich verlagertem Betrieb) über eine Zeit von zwölf Monaten auszugleichen.

Ebenso entsteht ein Anspruch auf einen Nachteilsausgleich, wenn der Unternehmer nicht versucht hat, einen Interessenausgleich zu vereinbaren und die Betriebsänderung trotzdem durchführt. Werden dann Arbeitnehmer entlassen oder erleiden wirtschaftliche Nachteile (Beispiel: Gehaltseinbußen), haben sie Anspruch auf einen finanziellen Nachteilsausgleich.

Ein Versuch zum Vereinbaren eines Interessenausgleichs umfasst das Durchlaufen des gesamten Verfahrens von Information und Verhandlung mit dem Betriebsrat bis zur Einigungsstelle.








*Ohne Einigungsstelle  
gibt es keinen wirksamen Versuch  
des Interessenausgleichs.*



Verhandlungen  
mit dem Betriebsrat





Interessenausgleich		Sozialplan
Planung der Betriebsänderung	Ziel 	Ausgleich/Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft
	besondere Voraussetzungen 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen muss min. 4 Jahre alt sein</li> <li>• bei reinem Personalabbau müssen bestimmte Schwellenwerte überschritten sein</li> </ul>
Ob, Wann und Wie der Betriebsänderung	Gegenstand der Verhandlung 	z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfindungen</li> <li>• Entgeltausgleich</li> <li>• Hilfe für Umschulungs oder Weiterbildungsmaßnahmen</li> </ul>
kollektive Vereinbarung besonderer Art mit Unterschriften beider Seiten	bei Einigung 	Betriebsvereinbarung mit Unterschriften beider Seiten
Einigungsstelle: Einigung aber nicht erzwingbar	bei Scheitern der Verhandlung 	Einigungsstelle: Einigung auch nach Betriebsänderung noch erzwingbar

Interessenausgleich

### 3. Sozialplan

Unabhängig vom Interessenausgleich kann der Betriebsrat bei jeder Betriebsänderung in der Umsetzungsphase den Abschluss eines Sozialplans verlangen – wenn durch die Betriebsänderung für die Arbeitnehmer wirtschaftliche Nachteile entstehen. Der Sozialplan soll wirtschaftliche Nachteile der Arbeitnehmer ausgleichen oder mildern.

Das Herzstück vieler Sozialpläne ist die Zahlung von Abfindungen an entlassene Arbeitnehmer. Solche Abfindungen berechnet man oft nach einer Faktor-Formel, die das Gehalt und die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer berücksichtigt.

Die Formel kann dann lauten: 0,5 Bruttomonatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit. Es kommen auch noch oft gesonderte Zahlungen vor für Kinder und andere Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung.

*Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient € 3.500,00 brutto im Monat und ist seit 15 Jahren im Unternehmen. Dann könnte er nach der Formel € 26.250,00 brutto als Abfindung bekommen.*

Voraussetzungen	Betriebsänderung  Schwellenwerte, wenn ausschl. Entlassungen vorgenommen werden (reiner Personalabbau)  nicht anwendbar auf Unternehmen in den ersten vier Jahren nach Gründung
Verfahren	Betriebsvereinbarung  schriftlich mit Unterschriften von Unternehmer und Betriebsrat  durch Einigungsstelle auch nachträglich noch erzwingbar
Zweck und Funktion	Ausgleich oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile  zukunftsorientiert
Inhalt	Abfindungen  Entgeltausgleich  Beihilfe für Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen etc.  Gleichbehandlungsgrundsatz

## EINIGUNGSSTELLE

Kommt in der Umsetzungsphase eine Einigung über den Sozialplan zwischen Unternehmen und Betriebsrat nicht zu Stande, kann nach Scheitern der Verhandlungen die Einigungsstelle angerufen werden. Der Spruch der Einigungsstelle ist erzwingbar und ersetzt die Einigung. Die Einigungsstelle ist ein innerbetriebliches Zwangsschlichtungsverfahren, vergleichbar einem Schiedsgericht.





*Der Spruch der Einigungsstelle ist erzwingbar und ersetzt die Einigung.*

Voraussetzungen	Fehlende Einigung über Sozialplan
✓	Antrag von Arbeitgeber oder Betriebsrat
Zusammensetzung	unparteiischer Vorsitzender
✓	gleiche Anzahl von Beisitzern, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden
Wirkung	Spruch der Einigungsstelle ersetzt Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
	verbindlich / Zwangsschlichtung, aber gerichtlich überprüfbar
	Vereinbarung eines Sozialplans auch nach Durchführung der Betriebsänderung noch möglich

## ERZWINGBARER SOZIALPLAN BEI REINEM PERSONALABBAU

Ein Sozialplan ist aber nicht immer verpflichtend, wenn die Betriebsänderung nur aus der Entlassung von Personal besteht. Wenn nur Personal freigesetzt wird, ohne andere Änderungen im Betrieb (Beispiel: kein Stilllegen von Maschinen oder keine Schließung einer ganzen Abteilung), dann sind die Schwellenwerte entscheidend:

## REINER PERSONALABBAU – WANN EIN SOZIALPLAN ERZWINGBAR IST

Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) 	Umfang des Personalabbaus 
21–59 Beschäftigte	20 % der Belegschaft, aber mind. 6 Beschäftigte
60–249 Beschäftigte	20 % der Belegschaft oder mind. 37 Beschäftigte
250–499 Beschäftigte	15 % der Belegschaft oder mind. 60 Beschäftigte
mind. 500 Beschäftigte	10 % der Belegschaft, aber mind. 60 Beschäftigte

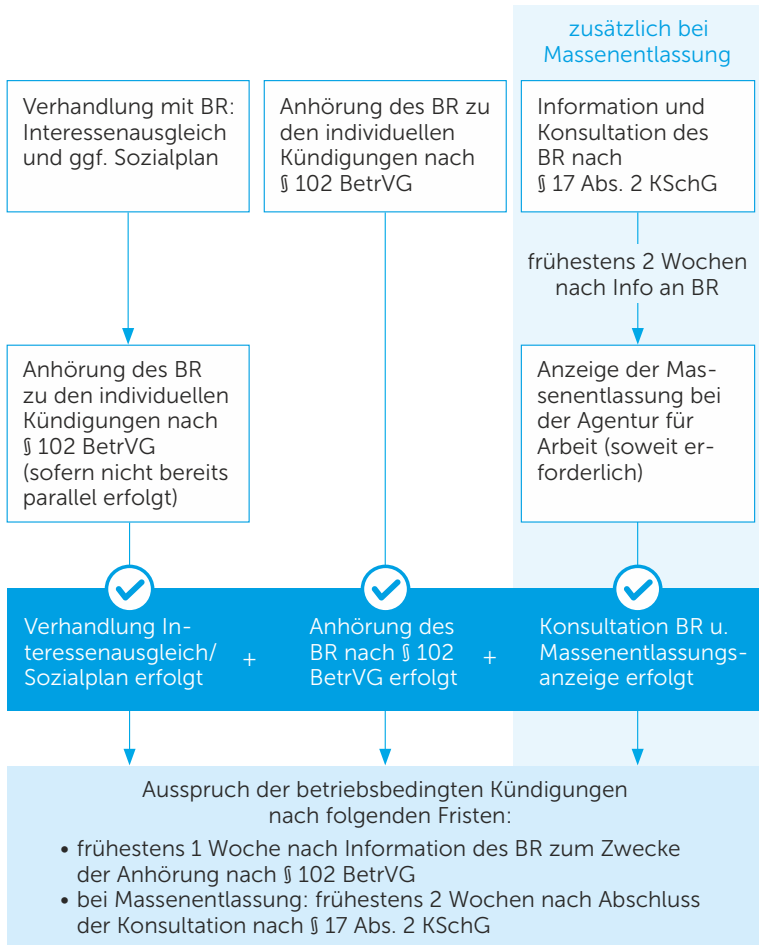
©npridik.de



## 4. Umsetzung







## 4.1 Betriebsbedingte Kündigungen

Bei jedem Personalabbau im Rahmen einer Betriebsänderung ist in der Umsetzungsphase die Einhaltung genereller gesetzlicher Kündigungsschutzrechte zu beachten.

Das Kündigungsschutzgesetz gibt Unternehmen das Recht, Arbeitnehmer betriebsbedingt zu kündigen, deren Arbeitsplatz entfallen ist, für die es keine andere Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen gibt und die in der Sozialauswahl mit vergleichbaren Arbeitnehmern sozial weniger schutzwürdig sind.

### – Wegfall des Arbeitsplatzes:

Ein Arbeitsplatz entfällt, wenn aufgrund einer gestaltenden Unternehmerentscheidung der bisherige Tätigkeitsbereich eines Arbeitnehmers ersatzlos wegfällt (Beispiel: Outsourcing von Tätigkeiten oder Verlagerung von Tätigkeiten an einen anderen Ort oder in ein anderes Land – Near-Shoring oder Off-Shoring). Dann gibt es dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf seinem Arbeitsplatz verhindern. Das ist der betriebsbedingte Kündigungsgrund.

– **Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit:**

Nach dem Wegfall des Arbeitsplatzes darf es für den Arbeitnehmer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen, freien Arbeitsplatz im Unternehmen geben – auch nicht nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

– **Sozialauswahl:**

In die Sozialauswahl kommen die Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit. Sie werden nach ihrer sozialen Schutzwürdigkeit verglichen. Die soziale Schutzwürdigkeit ergibt sich aus Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Arbeitnehmer mit niedriger sozialer Schutzwürdigkeit werden zuerst gekündigt.

– **Anhörung des Betriebsrats:**

Vor jeder Kündigung muss das Unternehmen den Betriebsrat informieren und alle für die einzelne Kündigung wichtigen Informationen mitteilen. Das sind insbesondere Name, Entgelt, Kündigungsfrist, Grund für den Wegfall des Arbeitsplatzes und Grund für die Sozialauswahl. Der Betriebsrat hat sieben Tage Zeit, um eine Stellungnahme zur Kündigung abzugeben.

Jede betriebsbedingte Kündigung muss die individuelle Kündigungsfrist des betroffenen Arbeitnehmers beachten. Die Kündigungsfristen ergeben sich vor allem aus Arbeits- und Tarifverträgen. Kündigungsfristen können dauern zwischen zwei Wochen bis zu sieben Monaten zum Monatsende.



*Beachtung der  
Kündigungsfristen!*

betriebsbedingt	<p>Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· dringende betriebliche Erfordernisse</li></ul> <p>Sozialauswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· Dauer der Betriebszugehörigkeit</li><li>· Lebensalter</li><li>· Unterhaltspflichten</li><li>· Schwerbehinderung</li></ul>
Anhörung des Betriebsrats	<p>Information an Betriebsrat</p> <p>Stellungnahme des Betriebsrats in sieben Tagen</p>
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	<p>Information an Schwerbehindertenvertretung</p> <p>Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung in sieben Tagen</p>
Sonderkündigungsschutz mit Behördenzustimmung	<p>MuSchG</p> <p>BEEG</p> <p>SGB IX</p>

## 4.2 Massenentlassung

Im Rahmen der Umsetzungsphase sind bei einer Massenentlassung weitere Voraussetzungen zu beachten. Hier müssen Unternehmen besonders vorsichtig und sorgfältig vorgehen. Denn das Verfahren bei anzeigepflichtigen Entlassungen ist sehr formell und fehleranfällig. Es gliedert sich in zwei Teile: als ersten Teil die Information und Beratung mit dem Betriebsrat. Und dann als zweiter Teil die Erstattung der Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit.



*Besondere Vorsicht  
und Sorgfalt bei  
Massenentlassungen!*

Benachrichtigung  
des Betriebsrats

mindestens zwei Wochen vor  
Benachrichtigung der Agentur für Arbeit

schriftlich (Textform genügt)

Beratungsangebot



frühestens eine Woche nach Benachrichtigung

Beratung mit dem  
Betriebsrat

Übereinkunft muss nicht erzielt werden

Ende der Beratung nach Stellungnahme  
des Betriebsrats oder nach zwei Wochen  
Beratungsphase



Anzeige bei der  
Agentur für Arbeit

Unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats

Verwendung der von der Behörde zur  
Verfügung gestellten Formulare

Behörde des Bezirks, in dem sich das jeweils  
betroffene Unternehmen befindet



Wenn Betriebsrat: Betriebsrat muss eine Kopie  
der Unterlagen erhalten

Ausspruch  
der Kündigungen

## INFORMATIONEN DES BETRIEBSRATS UND DER AGENTUR FÜR ARBEIT

### ÜBER



- *Gründe für die geplanten Entlassungen*
- *Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer*
- *Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer*
- *Zeitraum, in dem Entlassungen vorgenommen werden sollen*
- *vorgesehene Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer*
- *für Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehene Kriterien*



## ENTLASSUNG VON ARBEITNEHMERN INNERHALB VON 30 KALENDERTAGEN

Arbeitnehmer



umfasst auch leitende Angestellte und Geschäftsführer

Entlassung



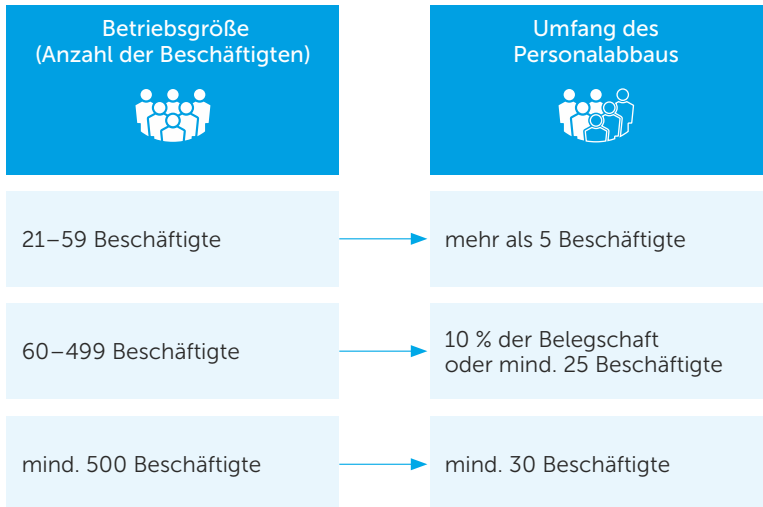
Empfangen der Kündigung

umfasst auch Aufhebungsverträge

Entlassung bei  
besonderem  
Kündigungsschutz

Antrag auf Zulässigkeitserklärung der Kündigung von Arbeitnehmern in Mutterschutz und Elternzeit und mit Schwerbehinderung

## WANN BESTEHT EINE ANZEIGEPFLICHT BEI MASSENENTLASSUNGEN?



## WELCHER BETRIEBSRAT IST ZU KONSULTIEREN?



©npridik.de

## 4.3 Transfergesellschaft

Bei einer Betriebsänderung, aufgrund derer ein dauerhafter Arbeitsausfall vorliegt, kann in der Umsetzungsphase der Wechsel in eine Transfergesellschaft angeboten werden. In einer Transfergesellschaft wird den entlassenen Arbeitnehmern Transferkurzarbeitergeld für maximal zwölf Monate gezahlt. Arbeitnehmer, die in eine Transfergesellschaft wechseln, werden dort weiterqualifiziert und in neue Jobs vermittelt.



*Transferkurzarbeitergeld  
für maximal zwölf Monate*

Voraussetzungen	dauerhafter Arbeitsausfall aufgrund von Betriebsänderung  Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht  Beratung durch Agentur für Arbeit im Vorfeld der Betriebsänderung
Ziel	Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt
Durchführung	Ein Jahr  Agentur für Arbeit zahlt Transferkurzarbeitergeld
Inhalt	Arbeitgeber zahlt Sozialversicherung und ggf. Aufstockung  ggf. Unterstützung durch Europäischen Globalisierungsfonds  Durchführung der Transfergesellschaft durch einen Dritten (Unternehmen)
Maßnahmen	freiwillig  Bewerbungstraining  Weiterbildungskurse  Unterstützung bei der Jobvermittlung etc.



# 03

---

Checkliste zur  
erfolgreichen Betriebsänderung



Besteht ein Betriebsrat?

Information des Wirtschaftsausschusses?



### ZUSTÄNDIGKEIT

- Betriebsrat?
- Gesamtbetriebsrat?
- Konzernbetriebsrat?

Beteiligung des europäischen Betriebsrats?

Liegen Kündigungsvoraussetzungen vor?

Beteiligung des Betriebsrats?

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung?

betriebsbedingt?

Liegt eine Massenentlassung vor?

Information der Agentur für Arbeit?



### ZUSTÄNDIGKEIT

- Betriebsrat?
- Gesamtbetriebsrat?
- Konzernbetriebsrat?

Einsatz einer Transfergesellschaft?



- Interessenausgleich?
  - > sonst gegebenenfalls Nachteilsausgleich

- Sozialplan?
  - > sonst Erzwingung durch Einigungsstelle

- Information
- Stellungnahme

- fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit
- Sozialauswahl



- Information und Konsultation des zuständigen Betriebsrats



# 04

---

## Glossar

A - Z



ARBEITGEBER	natürliche oder juristische Person, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.
ARBEITNEHMER (BetrVG)	aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (einschließlich Auszubildende und in Heimarbeit beschäftigte).
BETRIEB	organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.
BETRIEBS- ÄNDERUNG	Einschränkung, Stilllegung und Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, Zusammenschluss des Betriebes mit einem anderen Betrieb, Betriebsspaltung, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen oder Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG	auf dringenden betrieblichen Erfordernissen beruhender Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten, wobei allein auf eine unternehmerische Entscheidung abzustellen ist.
BETRIEBSRAT	Vertretungsorgan der Belegschaft, welches in bestimmten betrieblichen Fragen Informations-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte hat.
EINIGUNGSSTELLE	betriebsverfassungsrechtliche selbstständige Schlichtungsstelle. Sie entscheidet über einen Sozialplan, wenn sich Unternehmen und Betriebsrat nicht einigen.
ENTLASSUNG	Ausspruch der Kündigung als einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT	Arbeitnehmervertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum.
GEMEINSCHAFTS- BETRIEB	Zusammenfassung, Ordnung und gezielter Einsatz von in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck.

Steuerung durch einen einheitlichen Leitungsapparat bei zumindest stillschweigender rechtlicher Verbindung mehrerer Unternehmen zur gemeinsamen Führung.

GESAMT-  
BETRIEBSRAT

Vertretungsorgan der Belegschaft, das zu errichten ist, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen.

INTERESSEN-  
AUSGLEICH

Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Durchführung von Betriebsänderungen.

KONZEPTIONS-  
PHASE

Unternehmer zieht eine Veränderung erstmalig in Erwägung und stellt erste Überlegungen hinsichtlich der Ausgestaltung an.

KONZERN

Zusammenfassung mehrerer rechtlich selbstständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung.

KONZERN-  
BETRIEBSRAT

Vertretungsorgan, das durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen gebildet werden kann.

KÜNDIGUNG	Gestaltungsrecht in Form eines einseitigen Rechtsgeschäfts, mit dem der Ausübende das Ende eines Arbeitsverhältnisses für die Zukunft herbeiführen möchte.
KÜNDIGUNGS- FRIST	Die Kündigungsfrist ist die Zeit zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Tag, an dem dann das Arbeitsverhältnis wirklich endet. Dann verlässt der gekündigte Arbeitnehmer das Unternehmen. Kündigungsfristen ergeben sich vor allem aus Gesetz, Arbeits- und Tarifverträgen. Kündigungsfristen können dauern zwischen zwei Wochen bis zu sieben Monaten zum Monatsende.
MASSEN- ENTLASSUNG	Kündigung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern (§ 17 Abs. 1 KSchG) innerhalb von 30 Kalendertagen. Die Massenentlassung löst eine Informations- und Beratungspflicht mit dem Betriebsrat aus. Und sie verpflichtet zur Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit.
PLANUNGSPHASE	Unternehmer arbeitet im Rahmen eines konkreten Zeitplans aus, was hinsichtlich einer Be-

	triabsänderung zu tun ist und wie lange die einzelnen Schritte voraussichtlich dauern werden.
SE-BETRIEBSRAT	Arbeitnehmervertretung in einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea-SE).
SOZIALAUSWAHL	Auswahlentscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung unter ausreichender Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.
SOZIALPLAN	Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen.
TRANSFER-GESELLSCHAFT	betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit, in der die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst werden, um Entlassungen zu vermeiden und ihre Eingliederungschancen zu verbessern.
UMSETZUNGSPHASE	tatsächliche Umsetzung der Betriebsänderung.



UNTERNEHMEN	organisatorische Einheit, die bestimmt wird durch den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, dem ein Betrieb oder mehrere organisatorisch verbundene Betriebe desselben Unternehmens dienen.
WEITER- BESCHÄFTIGUNGS- MÖGLICHKEIT	Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, die dabei auszuübenden Tätigkeiten dürfen im Vergleich zum bisherigen Arbeitsplatz lediglich gleichwertig oder geringer bewertet sein.
WIRTSCHAFTS- AUSSCHUSS	Hilfsorgan des Betriebsrats mit der Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat darüber zu informieren.



## Ansprechpartner



### FRANKFURT AM MAIN

Dr. Jan Tibor Lelley LL.M. (Suffolk University Law School)

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon: +49 69 98 97 235 0

lelley@buse.de



Dr. Felix Hebert

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon: +49 69 98 97 235 0

hebert@buse.de



### BERLIN

Tobias Grambow

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon: +49 30 327942 37

grambow@buse.de



[www.buse.de](http://www.buse.de)

Berlin  
Düsseldorf  
Essen  
Frankfurt am Main  
Hamburg  
München  
Stuttgart



[www.buseinternational.com](http://www.buseinternational.com)

Brüssel  
London  
Mailand  
New York  
Palma de Mallorca  
Paris  
Sydney  
Zürich

Dr. Jan Tibor Lelley, 1. Ed. Oktober 2018

V.i.S.d.P.: Ernst Brückner

Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte · Steuerberater PartG mbB  
Harvestehuder Weg 23, 20149 Hamburg

## Empfehlungen

### Legal 500 Deutschland 2016/2017

»Buse Heberer Fromm ist eine der führenden Kanzleien für den Mittelstand. Die besondere Branchennähe und die hervorragende, interdisziplinäre Vernetzung führen dazu, dass die Anwälte und Steuerberater der Kanzlei für Mandanten auch jenseits juristischer Themen wichtige Ansprechpartner sind. Bei der Beratung legt Buse Heberer Fromm zudem großen Wert auf Kontinuität der Mandatsbeziehungen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die Berufsträger mit allen Besonderheiten des Geschäftsbetriebs ihrer Mandanten vertraut sind und deshalb maßgeschneiderte Lösungen erstellen können.«

### Buse Heberer Fromm

»Buse Heberer Fromm ist Ihr Partner in allen Fragen des nationalen und internationalen Wirtschafts- und Steuerrechts. Unsere Full-Service-Kanzlei steht Ihnen bei allen Projekten und Transaktionen wie auch in der täglichen Beratung mit über 100 spezialisierten Berufsträger/-innen zur Seite. Lassen Sie sich kompetent beraten, so umfassend und individuell, wie Sie es wünschen. Sie finden uns an sieben deutschen und acht internationalen Standorten.«



