

MY

BETRIEBS ÄNDERUNG

Ein Leitfaden für
arbeitsrechtliche Restrukturierung

HIDDEN
SECRETS



BUSE

Betriebsänderung

Ein Leitfaden für
arbeitsrechtliche Restrukturierung

Ein Service von **BUSE**





BUSE

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.

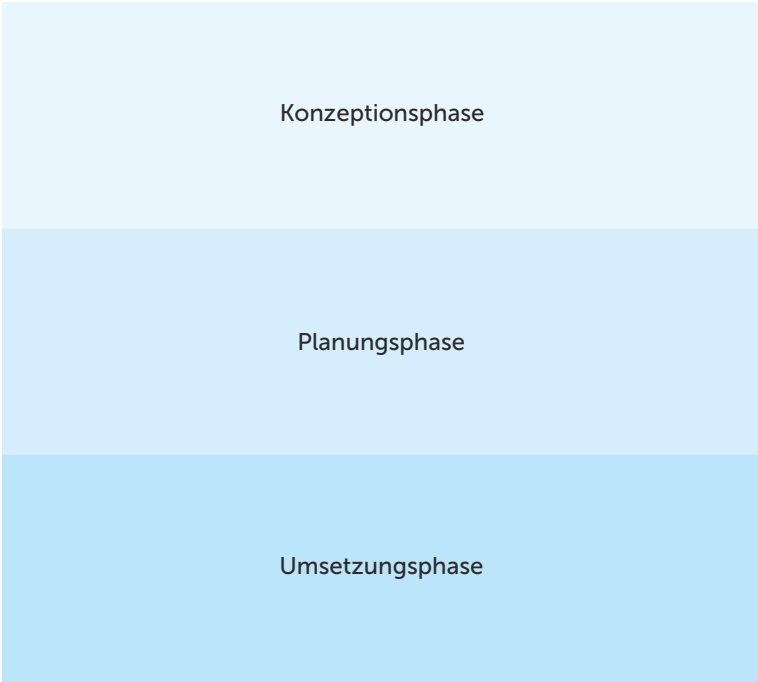


Die erste Phase ist die **Konzeptionsphase**, in der die Geschäftsführung oder der Vorstand eine Veränderung erstmalig in Erwägung zieht und erste Überlegungen hinsichtlich der Ausgestaltung anstellt.

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 Massenentlassungen kommen, mit vorausgehender Massenentlassungsanzeige 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

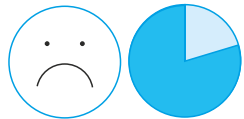
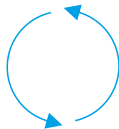
4. Umsetzung

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:



*regelmäßig mehr als
20 wahlberechtigte
Arbeitnehmer in
Unternehmen?*

Betriebsänderung

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

regelmäßig 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?



Reichweite der Betriebsänderung	Besonderheit bzgl. Interessenausgleich und Sozialplan	Zuständigkeit
ein Betrieb		Betriebsrat
mehrere Betriebe eines Unternehmens	+ unternehmens-einheitliches Konzept zwingend erforderlich	Gesamtbetriebsrat
mehrere Unternehmen eines Konzerns	+ konzerneinheitliches Konzept zwingend erforderlich	Konzernbetriebsrat
<ul style="list-style-type: none"> • grenzüberschreitend in zwei Mitgliedstaaten der EU oder • mit Auswirkungen auf Betriebe oder Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat 		europäischer Betriebsrat SE-Betriebsrat

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 ein Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Abweichung entlassen, kann er auf einen finanziellen Nachteilsausgleich klagen – sogar zusätzlich zu einer Abfindung aufgrund eines Sozialplans. Allerdings muss er sich den eingeklagten Nachteilsausgleich auf Sozialplanansprüche anrechnen lassen, es sei denn, die automatische Verrechnung wurde im Sozialplan ausgeschlossen. Die Höhe des Nachteilsausgleichs beträgt bis zu zwölf Bruttomonatsgehälter. Oder, bei Arbeitnehmern ab 50 und mit mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit, bis zu 15 Bruttomonatsgehälter und ab 55 und mit mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Bruttomonatsgehälter. Dazu kommt eine Pflicht des Unternehmens, wirtschaftliche Nachteile von Betroffenen (Beispiel: höhere Fahrtkosten bei örtlich verlagertem Betrieb) über eine Zeit von maximal 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: Gehalts- einbußen), 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"> • Unternehmen muss min. 4 Jahre alt sein • bei reinem Personalabbau müssen bestimmte Schwellenwerte überschritten sein
Ob, Wann und Wie der Betriebsänderung	Gegenstand der Verhandlung 	z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Abfindungen • Entgeltausgleich • Hilfe für Umschulungs oder Weiterbildungsmaßnahmen
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

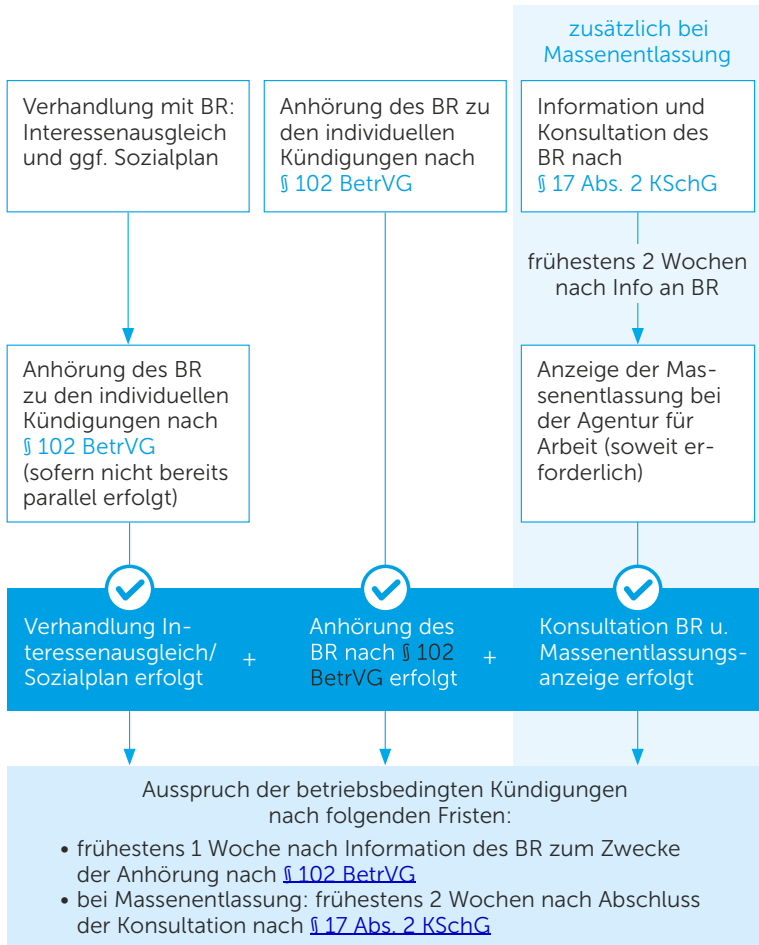
Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) 	Umfang des Personalabbaus 
21–59 Beschäftigte	20 % der Belegschaft, aber mind. 6 Beschäftigte
60–249 Beschäftigte	20 % der Belegschaft oder mind. 37 Beschäftigte
250–499 Beschäftigte	15 % der Belegschaft oder mind. 60 Beschäftigte
mind. 500 Beschäftigte	10 %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

Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

- dringende betriebliche Erfordernisse

Sozialauswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung



Anhörung
des Betriebsrats

Information an Betriebsrat

Stellungnahme des Betriebsrats
in sieben Tagen



Beteiligung der
Schwerbehinderten-
vertretung

Information an Schwerbehindertenvertretung

Stellungnahme der Schwerbehinderten-
vertretung in sieben Tagen



Sonderkündigungs-
schutz mit Behörden-
zustimmung

[MuSchG](#)

[BEEG](#)

[SGB IX](#)

4.2 Massentlassung

Im Rahmen der Umsetzungsphase sind bei einer Massentlassung 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 Massentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit.



*Besondere Vorsicht
und Sorgfalt bei
Massentlassungen!*

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

Entlassungen

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



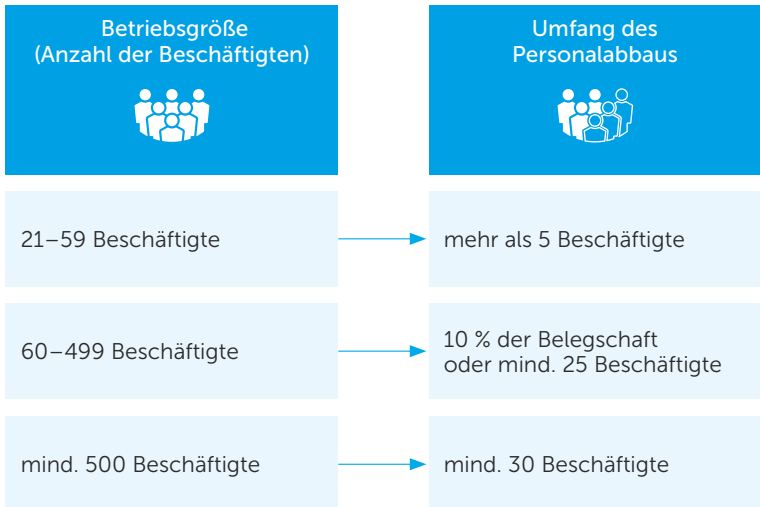
Empfangen der Kündigung

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 (BetrVG)	organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.
BETRIEB (Massenentlassung)	organisatorische Struktur von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität, zur Erledigung von Aufgaben mithilfe von Arbeitnehmern und technischen Mitteln (Vorsicht: umfangreicher als Betriebsbegriff des BetrVG s.o.).
BETRIEBS- ÄNDERUNG	Einschränkung, Stilllegung und Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile, Zusammenschluss des Betriebes mit einem anderen

	<p>Betrieb, Betriebsspaltung, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen oder Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.</p>
BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG	<p>auf dringenden betrieblichen Erfordernissen beruhender Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten, wobei allein auf eine unternehmerische Entscheidung abzustellen ist.</p>
BETRIEBSRAT	<p>Vertretungsorgan der Belegschaft, welches in bestimmten betrieblichen Fragen Informations-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte hat.</p>
EINIGUNGSSTELLE	<p>betriebsverfassungsrechtliche selbstständige Schlichtungsstelle. Sie entscheidet über einen Sozialplan, wenn sich Unternehmen und Betriebsrat nicht einigen.</p>
ENTLASSUNG	<p>Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung wegen der Betriebsänderung.</p>



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 Betriebsänderung 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 Unterhaltungspflichten 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



BERLIN

Tobias Grambow
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Telefon: +49 30 327942 37
grambow@buse.de



ESSEN

Dr. Julia Bruck
Rechtsanwältin
Telefon: +49 201 17580
bruck@buse.de



www.buse.de

Berlin
Düsseldorf
Essen
Frankfurt am Main
Hamburg
München
Stuttgart



www.buseinternational.com

Brüssel
London
Mailand
New York
Palma de Mallorca
Paris
Sydney
Zürich

BUSE

BUSE 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.

Dr. Jan Tibor Lelley, 2. Aufl., Dezember 2021

V.i.S.d.P.: Michael Krämer
BUSE Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB
Friedrich-Ebert-Anlage 49, 60308 Frankfurt am Main



Empfehlungen

Who's Who Legal Germany 2021 - Labour & Employment

WWL says: »Jan Tibor Lelley is “a well-known entity” in the German market and has over 20 years of experience advising employers and executives on a range of legal issues.«



BUSE _ BERLIN DÜSSELDORF ESSEN FRANKFURT
HAMBURG MÜNCHEN STUTTGART BRÜSSEL LONDON MAILAND
PALMA DE MALLORCA PARIS NEW YORK SYDNEY ZÜRICH