

Checkliste „Betriebsänderungen erkennen und Handlungsmöglichkeiten ausloten“

Eine Betriebsänderung ist nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen und einzuordnen. Dabei bieten sich in dieser Situation weitreichende Mitbestimmungsrechte.

Diese Checkliste hilft Betriebsräten, mögliche Veränderungen im Betrieb leicht und systematisch einzuordnen.

- Liegt eine Betriebsänderung vor?
- Welche möglichen Nachteile entstehen für die Beschäftigten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?

Mit der Checkliste können aus ersten Anhaltspunkten Grundlagen für eine fundierte und nachvollziehbare Einschätzung sowie erste Handlungsansätze entwickelt werden.

So wendet ihr die Checkliste an

Geht die Fragen der Reihe nach durch und markiert jeweils, ob der Punkt zutrifft, nicht zutrifft oder noch unklar ist. Wo etwas unklar ist oder Informationen fehlen, fasst gezielt nach und dokumentiert die Hinweise. Diese Checkliste gibt einzelne Prüfschritte vor, die nacheinander abgearbeitet werden können. Sie sollen helfen, die Einschätzung des Betriebsrats zu konkretisieren und jeweils mögliche nächste Schritte für die Beratung mit dem Arbeitgeber vorzubereiten.

Unterstützung durch die TBS NRW

Wenn ihr bei der Einordnung unsicher seid oder eure nächsten Schritte absichern wollt, müsst ihr das nicht allein klären. Die TBS NRW unterstützt Betriebsräte genau bei solchen Fragestellungen. Ein Einstieg ist unkompliziert über eine kostenlose Erstberatung möglich.

Darauf aufbauend bietet die TBS vertiefende Beratung sowie praxisnahe Betriebsseminare direkt bei euch vor Ort an. So könnt ihr euer Vorgehen fundiert entwickeln und als Betriebsrat sicher handeln.

Nutzt diese Möglichkeit frühzeitig, um Handlungsspielräume zu erkennen und eure Position als Betriebsrat fundiert zu stärken.



Kontakt

www.tbs-nrw.de/kontakt



Newsletter

www.tbs-nrw.de/newsletter

1. Feststellung einer Betriebsänderung

§ 111 BetrVG definiert die Betriebsänderung:

„In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt.“

Damit eine Betriebsänderung vorliegt, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst ist zu prüfen, ob einer oder mehrere der folgenden Sachverhalte zutreffen:

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
Liegt mindestens einer der fünf beschriebenen Tatbestände aus § 111 BetrVG vor?					
1. Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen					
2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen					
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben					
4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen					
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren					

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob „erhebliche Teile“ der Belegschaft betroffen sind.

Maßgeblich ist dabei nicht jede einzelne personelle Maßnahme, sondern das Gesamtausmaß der betroffenen Beschäftigten.

- Anhaltspunkt bietet § 17 KSchG (anzeigepflichtige Massenentlassung).
- Mitbestimmungsrechte gelten auch, wenn diese Zahlen erst durch mehrere „Entlassungswellen“ über einen längeren Zeitraum erreicht werden.
- Bei Verteilung „über mehrere Monate“ kann eine Betriebsänderung angenommen werden, wenn dahinter eine zusammenhängend geplante unternehmerische Maßnahme steht.
- Bei der Ermittlung werden auch Eigenkündigungen, Aufhebungsverträge, Änderungskündigungen, Versetzungen und vorzeitiger Ruhestand erfasst.

Betriebsgröße	Mindestanzahl betroffener Arbeitnehmer*innen
21	6
50	6
60	10 % = 6
70	10 % = 7
80	10 % = 8
90	10 % = 9
120	10 % = 12
150	10 % = 15
200	10 % = 20
250	10 % = 25
300	26
500	30
600	5 % = 30
700	5 % = 35
800	5 % = 40
900	5 % = 45
1.000	5 % = 50
>1.000	5 %

Wann sind erhebliche Teile der Belegschaft betroffen? Anhaltspunkte bietet die nebenstehende Tabelle.

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
Sind „erhebliche Teile“ der Belegschaft betroffen?					

Wichtig

Die dargestellten Schwellenwerte gelten nicht für § 112a BetrVG (Sonderregelungen für kleinere Betriebe).



Schließlich ist zu prüfen, inwieweit wesentliche Nachteile für die Beschäftigten eintreten bzw. eintreten können. Das ist wichtig, da sich die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats vor allem aus den Nachteilen ergeben, die den Beschäftigten durch die Betriebsänderung entstehen.

Bei den in § 111 Satz 3 genannten und oben aufgeführten fünf Tatbeständen geht der Gesetzgeber automatisch davon aus, dass wesentliche Nachteile für die Beschäftigten bestehen – unabhängig davon, ob diese tatsächlich eintreten oder nicht. Es ist aber auch möglich, dass eine Betriebsänderung vorliegt, obwohl die genannten fünf Punkte nicht eindeutig vorliegen. In diesen Fällen lohnt sich die Bewertung, ob ungeachtet dessen wesentliche Nachteile entstehen können. In diesen Fällen lohnt sich die Bewertung, ob nicht ungeachtet dessen durch geplante Maßnahmen wesentliche Nachteile entstehen können. Dabei gilt: der Betriebsrat muss die Nachteile nicht beweisen!

Bei der Prüfung, ob wesentliche Nachteile vorliegen, wird zwischen wirtschaftlichen (monetären) und nicht monetären Nachteilen unterschieden.

Sind „wesentliche Nachteile“ für die Beschäftigten zu erwarten?

- Bei den fünf genannten Tatbeständen (s. o.) sind wesentliche Nachteile in jedem Fall zu bejahen
- Trifft keiner der fünf Tatbestände zu, sind folgende Nachteile zu prüfen:

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
a) Wirtschaftliche (monetäre) Nachteile Das betrifft alles, was sich direkt auf Geld oder die finanzielle Sicherheit auswirkt:					
– Arbeitsplatzverlust					
– Einkommensminderung, Arbeitszeitreduzierung					
– Wegfall von Sozialleistungen (z. B. Betriebsrente)					
– Umzugskosten					
– Mehrkosten durch doppelte Haushaltsführung					
– Fahrtkosten oder Heimfahrten					
– Bewerbungskosten					

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
b) Andere (nicht-monetäre) Nachteile Diese betreffen eher Arbeitsbedingungen und persönliche Belastungen:					
– Qualifikationsverlust					
– Härtere Qualifikations- und Arbeitsanforderungen					
– Leistungsverdichtung (mehr Arbeit in kürzerer Zeit)					
– Belastung durch Umgebungseinflüsse (z.B. Lärm, Kälte, Hitze, verschlechterte Arbeitsbedingungen)					
– Verlust sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz					
– Verschlechterung des Betriebsklimas					
– Änderungen der Arbeitszeit					
– Längere Arbeitswege					



Rolle von Unternehmen und Betriebsrat

Informationspflicht des Unternehmens	Mitbestimmung durch den Betriebsrat
Das Unternehmen muss den Betriebsrat frühzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen informieren.	Der Betriebsrat hat das Recht, bei Betriebsänderungen mitzubestimmen.

Es gibt Situationen, in denen eine Betriebsänderung vermutet wird, letztlich aber gar keine Betriebsänderung vorliegt. Dies ist häufig der Fall, wenn Unternehmen, Betriebe oder Teile von Betrieben auf einen anderen Inhaber übergehen. Wenn es sich dabei um einen reinen „Kauf“ handelt, bei dem sämtliche Vermögenswerte, Forderungen und Verbindlichkeiten von einem neuen Inhaber gekauft werden und sich „nur“ der Firmenname ändert, dann handelt es sich wahrscheinlich um einen Betriebsübergang nach § 613a BGB.

Bei einem Betriebsübergang ändert sich für die Beschäftigten in der Regel nichts und es werden dabei auch keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgelöst. Eine Faustformel zur Beurteilung eines „Betriebsübergangs“ besagt: Wenn dieselben

Arbeitnehmer*innen dieselben Aufgaben am gleichen Ort unter im Wesentlichen gleichen Bedingungen erledigen, aber eine andere Rechtspersönlichkeit die Leitungsmacht ausübt, spricht vieles für einen Betriebsübergang. Kurz gefasst: Durch den Betriebsübergang soll nichts schlechter, aber auch nichts besser werden.

Um einzugrenzen, ob es sich bei einem Unternehmensverkauf um eine Betriebsänderung oder einen Betriebsübergang handelt, können folgende Prüfkriterien herangezogen werden.

Wenn folgende Fragen mit „ja“ beantwortet werden, handelt es sich wahrscheinlich um einen Betriebsübergang und keine Betriebsänderung. Der Betriebsübergang wird nach § 613a BGB behandelt.

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
Bleibt die Zahl und die Zusammensetzung des Personals gleich?					
Bleiben die Kolleg*innen, mit denen Ihr zusammenarbeitet, dieselben?					
Führen die Beschäftigten die gleichen Aufgaben an ihren Arbeitsplätzen aus wie zuvor?					
Bleiben Werke, Betriebe, Verwaltung, Abteilungen und Arbeitsplätze am selben Ort?					
Bleiben die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten die gleichen (z.B. Lärm, Hitze, Kälte)?					
Die Einsetzung einer neuen Leitung oder Rechtspersönlichkeit führt zu keinen Änderungen im Betrieb?					
Die Beschäftigten werden nicht besser und auch nicht schlechter gestellt?					

Download

Handlungshilfe „Der Betriebsübergang“ von der IGM



Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
Liegt also eine Betriebsänderung vor?					Bewertet eure Einschätzung im Betriebsrat: wenn die vorgenannten Bedingungen eindeutig nicht zutreffen, liegt mit hoher Sicherheit eine Betriebsänderung vor. Bei Unsicherheiten solltet ihr diese Einschätzung durch einen externen Sachverständigen bzw. Juristen klären lassen!

Download „Argumente für eine Betriebsänderung“

Um Prüfergebnisse (s. o.) und gesammelte Indizien für eine Betriebsänderung dokumentieren zu können, haben wir eine Vorlage zum Download bereitgestellt. Sie hilft dabei, das Vorliegen einer Betriebsänderung zu begründen.



Argumente für eine Betriebsänderung (gem. § 111 (1) Nr. 1, 2, 3, 4, 5 BetrVG)
 bei der – *Unternehmensname* –

Argument	Indiz/Dokument
1	
2	
3	
4	
5	

2. Handlungsoptionen für den Betriebsrat

Wenn ihr mit Hilfe der Checklisten das Vorliegen einer Betriebsänderung festgestellt habt, empfehlen wir das folgende weitere Vorgehen:

- **Die Ergebnisse aus der Checkliste und die Maßnahmen des Arbeitgebers gemeinsam im Gremium bewerten, dabei die Mitbestimmungsmöglichkeiten ausloten und eigene Ziele zur Gestaltung der Betriebsänderung abstimmen. Zur Orientierung dienen folgende Fragestellungen:**
 - Welche Nachteile für Beschäftigte sollen ausgeglichen werden?
 - Welche Maßnahmen können die Beschäftigung sichern und Nachteile verringern?
 - Welche Alternativen zu den geplanten Maßnahmen gibt es?
- **Den Arbeitgeber über die Einschätzung des Betriebsrats zur Betriebsänderung informieren, weitere Informationen zum Thema einfordern und die Mitbestimmungsrechte einfordern.**
- **Stimmt der Arbeitgeber der Einschätzung des Betriebsrats nicht zu und ist eine innerbetriebliche Einigung nicht möglich, hat der Betriebsrat folgende Möglichkeiten:**
 - Anrufen einer Einigungsstelle zur Feststellung einer Betriebsänderung.
 - Erklärt sich die Einigungsstelle für zuständig, bestreitet der Arbeitgeber aber weiterhin den Sachverhalt der Betriebsänderung, kann der Betriebsrat ein arbeitsgerichtliches Verfahren einleiten.
- **Weitere Schritte für den Betriebsrat im Fall einer Betriebsänderung:**
 - **Mögliche Alternativen zur geplanten Betriebsänderung prüfen.**
 - Das Gespräch mit den betroffenen Beschäftigten suchen und deren Fragen und Ideen für die Zukunft erkunden.
 - Eine Risikoanalyse zu den geplanten Maßnahmen und eine alternative Wirtschaftlichkeitsrechnung erstellen.
 - § 92 a BetrVG dem § 111 und § 112 BetrVG vorschalten und dabei Vorschläge zur Beschäftigungssicherung erarbeiten und mit dem Arbeitgeber beraten.
 - **Die Positionen und Forderungen des BR weiterentwickeln.**
 - Positionen und Forderungen für die Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan erarbeiten.
 - Mögliche Inhalte von Interessenausgleich und Sozialplan sowie die Abgrenzung von Interessenausgleich und Sozialplan zum Nachteilsausgleich findet ihr in den nächsten Abschnitten.

Mögliche Regelungen im Interessenausgleich

Betriebsrat und Arbeitgeber haben im Rahmen des Interessenausgleichs darüber zu beraten, ob, wann und wie eine geplante Betriebsänderung durchgeführt wird. Rechtsgrundlage dafür ist § 112 Abs. 1 BetrVG.

Was wird geregelt?

Die Frage nach dem „Ob“: Soll die geplante Betriebsänderung umgesetzt werden?

- Betriebsrat und Arbeitgeber können sich bei dieser Frage darauf einigen, dass die geplante Betriebsänderung durchgeführt wird oder auch nicht.
- Häufig geht es bei dieser Frage auch darum, ob der Arbeitgeber bereit ist, die Betriebsänderung abzumildern und vom Betriebsrat vorgeschlagene Alternativen zu berücksichtigen – wie z. B.
 - Betriebseinschränkung statt Stilllegung,
 - Entwicklung neuer Produkte und/oder Dienstleistungen,
 - Veränderungen der Betriebsorganisation,
 - Umschulungs-, Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen,
 - Arbeitszeitveränderungen,
 - Beschäftigungssicherung.
- Bei einem geplanten Unternehmensverkauf kann es hier auch darum gehen, den richtigen Partner zu suchen.

Die Frage nach dem „Wann“: Wann soll die Betriebsänderung durchgeführt werden?

- Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich ferner auf einen zeitlichen Ablauf der geplanten Betriebsänderung. Hier besteht noch die Möglichkeit für den Betriebsrat, auf den zeitlichen Ablauf Einfluss zu nehmen.

Die Frage nach dem „Wie“: Wie soll die Betriebsänderung konkret durchgeführt werden?

- Hier müssen der konkrete Umfang sowie der Inhalt der geplanten Maßnahme beschrieben werden:
 - Welche Arbeitsplätze sind betroffen?
 - Wie sind diese Arbeitsplätze betroffen? –
Verändern sich diese nur oder fallen diese komplett weg?
 - Warum fallen (welche) Arbeitsplätze weg?
- Auch geht es hier um die personelle Durchführung und Begleitung der Maßnahme wie z. B.
 - Qualifikationsprogramme
 - Verfahren der Personalplanung
- Schließlich können hier auch Erweiterungen für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und/oder auch Verfahren für eine zukünftige Informationsweitergabe vereinbart werden.

Mögliche Regelungsinhalte im Sozialplan

Was regelt ein Sozialplan?

Ein Sozialplan legt fest, wie wirtschaftliche und persönliche Nachteile für Beschäftigte, die durch eine Betriebsänderung entstehen, abgemildert oder ausgeglichen werden können. Dabei sollten zulässige und unzulässige Regelungsinhalte unbedingt beachtet werden.

Wichtig

Der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG gilt hier nicht.



Geltungsbereich

Zu Beginn wird klar definiert, für wen und in welchem Rahmen der Sozialplan gilt. Dazu gehören:

- Die genaue Beschreibung der Betriebsänderung
- Der räumliche Geltungsbereich
- Der zeitliche Rahmen
- Die betroffenen Beschäftigtengruppen

Regelungen zum Verfahren

Ein Sozialplan enthält auch Vereinbarungen dazu, wie mit Konflikten umgegangen wird.

- Behandlung von Meinungsverschiedenheiten

Maßnahmen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ein Sozialplan regelt hierbei konkrete Unterstützungsmaßnahmen:

- Festlegung von Kündigungsarten und -fristen
- Unterstützung bei der Jobsuche (z. B. Bewerbungsberatung)
- Möglichkeit der Freistellung zur Arbeitsplatzsuche
- Begleitung durch die Arbeitsverwaltung

Regelungen für ältere Beschäftigte

Für ältere Mitarbeitende können besondere Lösungen vorgesehen werden, etwa:

- Finanzierte Übergangszeiten bis zum Renteneintritt

Versetzungen

Wenn Mitarbeitende versetzt werden, wird geregelt:

- Unter welchen Bedingungen eine Versetzung zumutbar ist
- Wie bestehende Arbeitsbedingungen („Besitzstand“) geschützt werden
- Welche Kosten übernommen werden (z. B. Umzug, Fahrtkosten)

Qualifizierung

Um neue Anforderungen zu bewältigen, können Maßnahmen zur Weiterbildung vereinbart werden:

- Qualifizierung für neue Tätigkeiten im Unternehmen
- Vorbereitung auf den regionalen Arbeitsmarkt
- Übernahme der Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen

Abfindungen

Ein zentraler Bestandteil ist die finanzielle Kompensation:

- Festlegung der individuellen Abfindungshöhe
- Vereinbarung eines Gesamtbudgets für Abfindungen

Betriebliche Sozialleistungen

Zusätzlich können weitere Leistungen vereinbart werden, z. B.:

- Besondere Urlaubsansprüche
- Vergünstigungen oder Einkaufsvorteile
- Wohnrechte oder Unterstützung bei Wohnraum
- Arbeitgeberdarlehen

Abgrenzung Interessenausgleich-Sozialplan-Nachteilsausgleich

Die rechtlichen Instrumente Sozialplan, Interessenausgleich und Nachteilsausgleich greifen im Kontext von Betriebsänderungen ineinander. Sie verfolgen jedoch unterschiedliche Ziele und unterliegen verschiedenen rechtlichen Voraussetzungen. Während sie in der Praxis häufig gemeinsam auftreten und miteinander verknüpft sind, unterscheiden sie sich insbesondere hinsichtlich ihrer Funktion, ihrer Durchsetzbarkeit und ihrer rechtlichen Wirkung. Die folgende Tabelle stellt die zentralen Unterschiede übersichtlich gegenüber.

Sozialplan (§§ 112, 112a BetrVG)	Interessenausgleich (§ 112 BetrVG)	Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)
Ausgleich wirtschaftl. Nachteile	Gestaltung der Betriebsänderung	Verstoß gegen Unterlassen eines Interessenausgleichs
Erzwingbare Mitbestimmung	keine erzwingbare Mitbestimmung	Nur Individualrecht

Anhand der Checkliste wurde eine Betriebsänderung festgestellt und der Betriebsrat beabsichtigt, Verhandlungen zu einem Interessenausgleich sowie zum Sozialplan aufzunehmen. Vor Aufnahme von Verhandlungen sollte der Betriebsrat gut aufgestellt sein und sich externe Unterstützung durch die zuständige Gewerkschaft, die TBS NRW und einen/r Arbeitsrechtler*in organisieren. Die „Verhandlungsgruppe“ sollte dabei gut aufgestellt sein:

Fragen zur Orientierung	ja	nein	unklar	Infos fehlen	Erläuterungen/Kriterien
Sind die Aufgaben in der Verhandlungsgruppe verteilt/klar?					Aufgabenverteilung in Verhandlungsgruppen (BR, Gewerkschaftssekretär*in, Jurist*in, TBS NRW (externe Berater*innen))

Download

Handlungshilfe „Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan“ von der IGM

