

Vorwort

Das vorliegende Handbuch hat seinen Ausgangspunkt in den Ergebnissen eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten empirischen Forschungsprojektes über die »Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan«, das 1991 abgeschlossen wurde. Seitdem beschäftigen sich die Autoren im Zusammenhang mit ihrer arbeitnehmerorientierten Beratungstätigkeit bei FORBA intensiv mit der Thematik dieses Handbuchs. Sie haben seit dem Erscheinen der ersten Auflage dieses Handbuchs im Jahr 1992 an einer Vielzahl von Interessenausgleichen und Sozialplänen mitgewirkt. 2005 wurden von den Autoren ebenfalls im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 472 aktuelle Interessenausgleiche und Sozialpläne ausgewertet und die Ergebnisse veröffentlicht (*Göritz u. a.*, Interessenausgleich und Sozialplan. Analyse und Handlungsempfehlung, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main 2005), das 2010 durch die Auswertung von 74 neueren Interessenausgleichen und Sozialplänen aktualisiert und erweitert wurde (*Göritz u. a.* a. a. O., 2. Aufl. 2010). Ebenfalls in 2010 wurden im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 110 aktuelle Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung ausgewertet und die Ergebnisse veröffentlicht (*Laßmann/Rupp*, Beschäftigungssicherung. Analyse und Handlungsempfehlungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main 2010).

Die Neuauflage des Handbuchs berücksichtigt sowohl die seit der letzten Auflage ergangene Rechtsprechung des BAG und EuGH, als auch die veränderten Förderbedingungen des SGB III für Transfermaßnahmen.

Wir hoffen, dass dieses Handbuch Betriebsräten bei anstehenden Betriebsänderungen ein praktischer Ratgeber sein wird, um Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen und diese für betroffene Beschäftigte mithilfe der Instrumente Interessenausgleich und Sozialplan möglichst sozialverträglich zu gestalten.

6 **Vorwort**

Auch diese Auflage widmen wir unserem viel zu früh verstorbenem Freund, früherem Co-Autor und Partner in der FORBA-Partnerschaft Reino von Neumann-Cosel.

Berlin, im August 2011

Berthold Göritz
Detlef Hase
Rudi Rupp

Inhaltsverzeichnis¹

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	10
Literaturverzeichnis	13
1. Einleitung	17
1.1 Einige typische Fälle	17
1.2 »Letztlich geht es doch nur um die Höhe der Abfindungen« – Anmerkungen zur Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan	23
1.3 Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs	26
2. Rechtliche Grundlagen	30
2.1 Was ist eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung? .	32
2.2 Zuständigkeit des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats oder Konzernbetriebsrats?	49
2.3 Die Rechte des Betriebsrats bei der Planung mitbestimmungspflichtiger Betriebsänderungen	52
2.4 Die Einigungsstelle zur Durchsetzung der Mitbestimmungs- rechte	71
2.5 Der Nachteilsausgleich	76
2.6 Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung einer Betriebsänderung	80
2.7 Betriebsübergang gem. § 613a BGB als Betriebsänderung? .	84
2.8 Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz	89
2.9 Betriebsänderung in Tendenzbetrieben	93
2.10 Zuschüsse zu Sozialplanleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit (Transferleistungen)	94
2.11 Exkurs: Tarifsozialplan	109

¹ Eine detaillierte Inhaltsübersicht ist den einzelnen Kapiteln vorangestellt.

8 Inhaltsverzeichnis

3.	Arbeitgeber-Strategien und -Interessen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen	114
3.1	Gewinnstreben als Ausgangspunkt der Betriebsänderung . .	114
3.2	Typische Arbeitgeber-Strategien bei Betriebsänderungen . .	115
4.	Notwendigkeit und Möglichkeiten zur Früherkennung von Betriebsänderungen	129
4.1	Warum ist für den Betriebsrat das frühzeitige Erkennen einer drohenden Betriebsänderung wichtig?	129
4.2	Wie kann der Betriebsrat eine drohende Betriebsänderung möglichst früh erkennen?	133
5.	Der Betriebsrat erfährt von einer geplanten Betriebsänderung – Was ist zu tun?	168
5.1	Überprüfung der Mitbestimmungspflicht der Betriebsänderung	170
5.2	Der Arbeitgeber bestreitet die Mitbestimmungspflicht – Was kann der Betriebsrat tun?	173
5.3	Informationsrechte des Betriebsrats durchsetzen	176
5.4	Inhaltliche und strategische Vorbereitung der Verhandlungsphase – Entwicklung eigener Vorschläge . . .	186
5.5	Der Betriebsrat muss Durchsetzungsstrategien entwickeln .	215
5.6	Nur eine gut organisierte Betriebsratsarbeit führt zum Erfolg	225
6.	Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan	228
6.1	Vorbereitung der Verhandlungsgespräche	229
6.2	Durchführung der Verhandlungen	237
6.3	Verhandlungen scheitern: Die Einigungsstelle wird angerufen	242
6.4	Beendigung der Verhandlungen	245
7.	Regelungsvorschläge zum Interessenausgleich	247
7.1	Regelungen zur Vermeidung größerer Nachteile	250
7.2	Regelungen aus Anlass der Betriebsänderung	291
7.3	Die Festlegung der Betriebsänderung	295
8.	Regelungsvorschläge zum Sozialplan	298
8.1	Festlegung des Geltungsbereichs	301
8.2	Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen	305
8.3	Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen	312
8.4	Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer	314

8.5	Regelungen bei Entlassungen	315
8.6	Regelung zur Lösung von Härtefällen	347
8.7	Regelungen zu Verfahrensfragen	349
9.	Überlegungen zur Höhe des Sozialplanvolumens	352
9.1	Allgemeine Überlegungen	353
9.2	Bestimmung der durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer	355
9.3	Zur wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens	364
9.4	Die Praxis von Sozialplanverhandlungen muss sich ändern .	373
10.	Die Umsetzung von Interessenausgleich und Sozialplan. .	375
10.1	Information der Belegschaft	375
10.2	Überwachung und Umsetzung der Vereinbarungen	376
10.3	Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Betriebsänderung	378
11.	Unternehmensrechtliche Strukturänderungen	389
11.1	Unternehmensrechtliche Strukturänderungen auf der Grundlage des Umwandlungsgesetzes	392
11.2	Weitere Möglichkeiten zu Strukturänderungen in Unternehmen und Betrieb	475
11.3	Regelungsbedarf und Regelungsmöglichkeiten bei Strukturänderungen	488
12.	Praxisfälle.	491
12.1	Personalab- und -umbau über die Einigungsstelle mit Transfergesellschaft und Kurzarbeit	492
12.2	Betriebsschließung	504
12.3	Unternehmensfortführung durch die Belegschaft	513
12.4	Fusion zweier Unternehmen	529
12.5	Fusion zweier Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz	544
Anhang	557
A.	BAG-Rechtsprechung zu Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan	557
B.	Verträge und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Errichtung einer Transfergesellschaft oder der Durchführung von Transfermaßnahmen	596
	Stichwortverzeichnis	613