

Checkliste für Betriebsänderung

1. Besteht der Beschluss des zuständigen Organs zur Absicht einer Betriebsänderung (Betriebsschließung)?
2. Stellt die Maßnahme eine Betriebsänderung dar? (allgemein z. B. Arbeitsplatzverlust, Minderung des Verdienstes, Verlängerung Wegezeiten, Verlust betrieblicher Sozialleistungen, Verlust von Anwartschaften auf Zusatzversorgung, Änderung von Arbeitsinhalten, Arbeitszeit, Leistungsverdichtung, Arbeitsumgebungseinflüssen; speziell Stilllegung, Einschränkung, Verlegung, Zusammenschluss und Spaltung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden)?
3. Besteht die Möglichkeit, dass die Betriebsänderung wesentliche wirtschaftliche Nachteile für die Belegschaft mit sich bringt?
4. Ist die gesamte Belegschaft oder wenigstens ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen?
5. Existiert eine Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt der Entscheidung?
6. Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Absatz 1 Nr. 17 MAVO ("Interessenausgleich"). Zustimmungsrecht gemäß § 33 Absatz 1 in Verbindung mit § 36 Absatz 1 Nr. 11 MAVO und Antragsrecht gemäß § 37 Absatz 1 Nr. 11 MAVO (§ 42 Absatz 2 Satz 2 MAVO beachten!) für Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von Härten ... ("Sozialplan"). Evtl. Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Absatz 1 Nr. 11 MAVO
7. Rechtzeitige Anzeige gegenüber dem Arbeitsamt nach Maßgabe von § 17 Kündigungsschutzgesetz (Anzeigepflicht) und Berücksichtigung von § 18 Kündigungsschutzgesetz (Entlassungssperre)
8. Meldepflicht gegenüber dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes gemäß § 8 Arbeitsförderungsgesetz mit Stellungnahme der Mitarbeitervertretung
9. Beachtung der Kündigungsfristen gemäß §§ 14 und 15 AVR (ordentliche Kündigung) und von § 622 Absatz 2 Nr. 7 und Absatz 5 und 6 BGB i.d.F. von Art. 1 Kündigungsfristengesetz vom 7.10.1993, BGBl I S. 1668
10. Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher gemäß § 30 MAVO, eine Kündigung ohne Einhaltung des Verfahrens ist unwirksam. Besonderer Kündigungsschutz bei schwerbehinderten Menschen, bei Mutterschutz und Elternzeit und bei MAV-Mitgliedern (§ 19 Absatz 3 MAVO)
11. Sonstiges: § 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz wegen Steuerfreiheit von Abfindungen (und damit Sozialversicherungsfreiheit), § 143a SGB III wegen Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld/Sperrfrist, Anrechnung der Abfindung.

Voraussetzungen: was ist eine beteiligungspflichtige Betriebsänderung?

- es muss eine MAV zum Zeitpunkt der Entscheidung existieren
- die Maßnahme muß eine Betriebsänderung darstellen (allgemein z. B. Arbeitsplatzverlust, Minderung des Verdienstes, Verlängerung Wegezeiten, Verlust betrieblicher Sozialleistungen, Verlust von Anwartschaften auf Zusatzversorgung, Änderung von Arbeitsinhalten, Arbeitszeit, Leistungsverdichtung, Arbeitsumgebungseinflüssen; speziell Stilllegung, Einschränkung, Verlegung, Zusammenschluss und Spaltung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden)
- es muss die Möglichkeit bestehen, dass die Betriebsänderung wesentliche wirtschaftliche Nachteile für die Belegschaft mit sich bringt
- es muss die gesamte Belegschaft oder wenigstens ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sein

rechtliche Grundlagen

- Begriffsbestimmung [Interessenausgleich](#) und [Sozialplan](#)
- Kündigungen: §§ 30, 30a, 31 MAVO
- rechtliche Grundlagen nach MAVO: §§ 27, 28, 29 Abs. 1 Nr. 17, 33, 36,37, 38, 41, 42

MAV erfährt von einer Betriebsänderung

- Überprüfung der Beteiligungspflichtigkeit
- richtige Nutzung der Informationsrechte
- Feststellung des Handlungsbedarfes und der zeitlichen und inhaltlichen Handlungsspielräume
- Festlegung der Verhandlungsziele der MAV
- Entwicklung eines eigenen Verhandlungskonzeptes für den Interessenausgleich
- Ausarbeitung eines eigenen Sozialplanentwurfes
- Festlegung der betriebspolitischen und rechtlichen Durchsetzungsstrategien

typische Fehler

- keine genaue Überprüfung der Arbeitgeberinformationen über Erforderlichkeit und Durchführung der Betriebsänderung
- zusätzliche erforderliche Informationen werden nicht oder zu spät angefordert
- Daten zur wirtschaftlichen Situation und Entwicklung liegen nicht vor oder werden nicht

eingefordert

- Möglichkeiten, gestaltenden Einfluß zu nehmen, werden nicht ernsthaft in Betracht gezogen
- keine Entwicklung von Gegenkonzepten
- für den Interessenausgleich und den Sozialplan werden keine eigenen schriftlichen Verhandlungsentwürfe erstellt
- die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten werden nur unzureichend beachtet und ausgeschöpft
- konkrete Verhandlungen mit dem Arbeitgeber werden bereits ohne ausreichende Informationen aufgenommen, also vor Abschluss der Informationsphase
- voreilige Zusagen nach der Erstinformation durch den Arbeitgeber
- externe Beratung und Unterstützung werden zu spät oder gar nicht herangezogen
- Handlungsmöglichkeiten durch Mobilisierung der Belegschaft und Information der Öffentlichkeit werden zu wenig beachtet
- Arbeitgeberinteressen und -ziele werden zu wenig analysiert und können nicht genutzt werden, um möglichen Gegendruck zu entwickeln
- MAV läßt sich unter Zeitdruck setzen
- MAV ist nicht gut organisiert (z. B. keine Arbeitsgruppen / Arbeitsteilung)

MAV-Arbeit organisieren

- über eigene Ziele Klarheit verschaffen
- Zeitbedarf feststellen
- Informationsbedarf, Unterlagenbedarf feststellen und einholen
- DiAGen, Gewerkschaften informieren
- betriebswirtschaftlichen / rechtlichen Beratungsbedarf feststellen
- Belegschaft informieren / einbeziehen
- inhaltliche Vorstellungen über Interessenausgleich und Sozialplan entwickeln

Arbeitgeberstrategien bei Betriebsänderungen

- MAV unter Zeitdruck setzen
- MAV umgehen

- MAV missachten
- MAV einbinden
- MAV spalten
- MAV von Mitarbeiterschaft trennen
- MAV von externer Unterstützung abschneiden