

Referentin: Silke Rohde  
(14.10.2020)



**Herzlich willkommen!**

**Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.**

## **Die wichtigsten Fakten zum Sozialplan**





„What if we don't change at all ...  
and something magical just happens?“

## Wandel in Betrieben realisieren



## Wann ist § 111 BetrVG anwendbar?



Betriebsänderung in einem Unternehmen mit mind. 21 Mitarbeitern



Betriebsänderung bedeutet wesentliche Nachteile für die Belegschaft

## Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 3 BetrVG

Nr. 1

**Einschränkung und Stilllegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 2

**Verlegung** des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Nr. 3

**Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder **Spaltung** von Betrieben

Nr. 4

grundlegende **Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen**

Nr. 5

Einführung **grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren**

## Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 3 BetrVG

Liegt eine der Nummern 1 bis 5 vor,  
ist stets von wesentlichen Nachteilen  
für die Belegschaft auszugehen.



## Nr. 1: Einschränkung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



## Nr. 1: Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



Endgültige Aufgabe des Betriebszwecks bei gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation

## Nr. 1: Wann gilt Personalabbau als Betriebsänderung?

Maßstab: § 17 Abs. 1 KSchG

Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

Abweichend von § 17 Abs. 1 KSchG müssen **mind. 5 % der AN** entlassen werden, damit reiner Personalabbau als Betriebsänderung gilt.

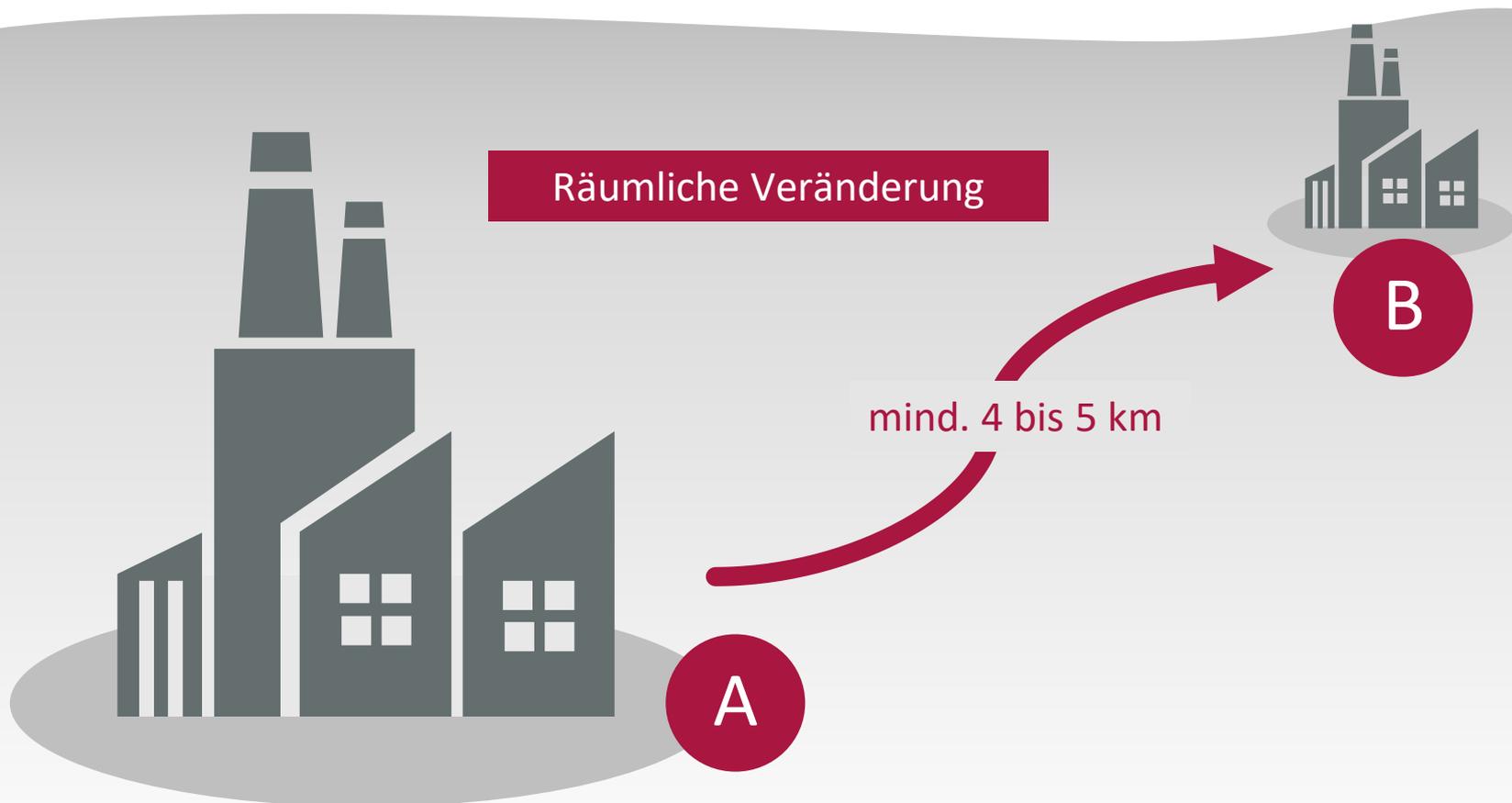
## Nr. 1: Was ist ein wesentlicher Betriebsteil?

Maßstab:  
§ 17 Ab. 1  
KSchG

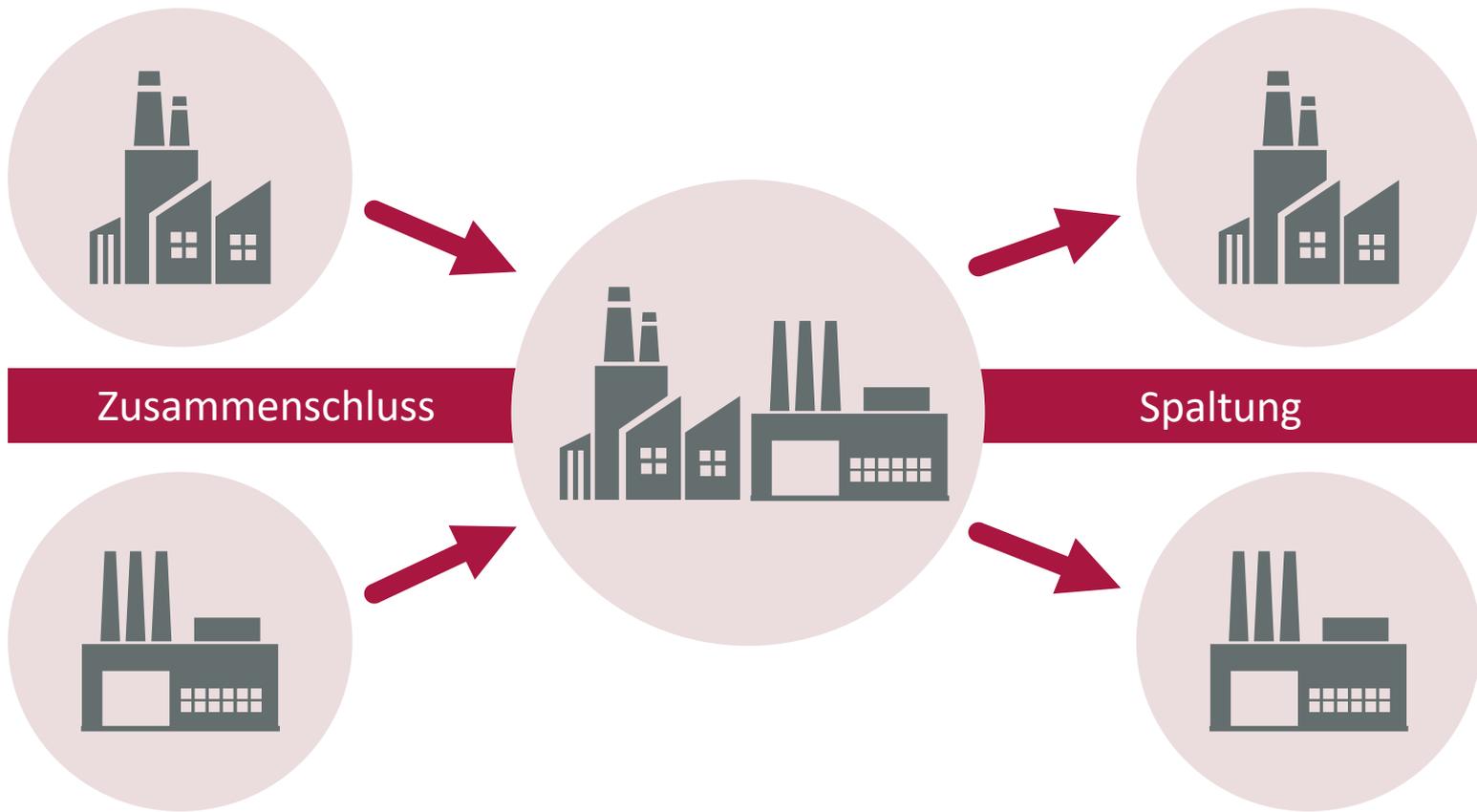
Betriebsgröße	Geplanter Mindestumfang des Personalabbaus
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

mind. 5 %  
der Beleg-  
schaft

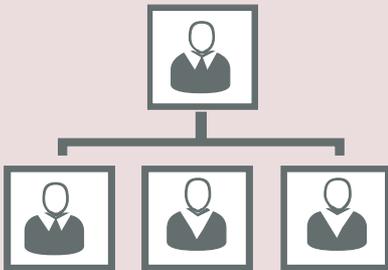
## Nr. 2: Verlegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils



## Nr. 3: Zusammenschluss und Spaltung



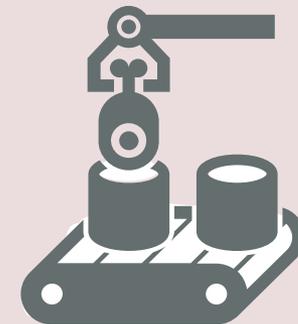
## Nr. 4: Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen



neues  
Organigramm

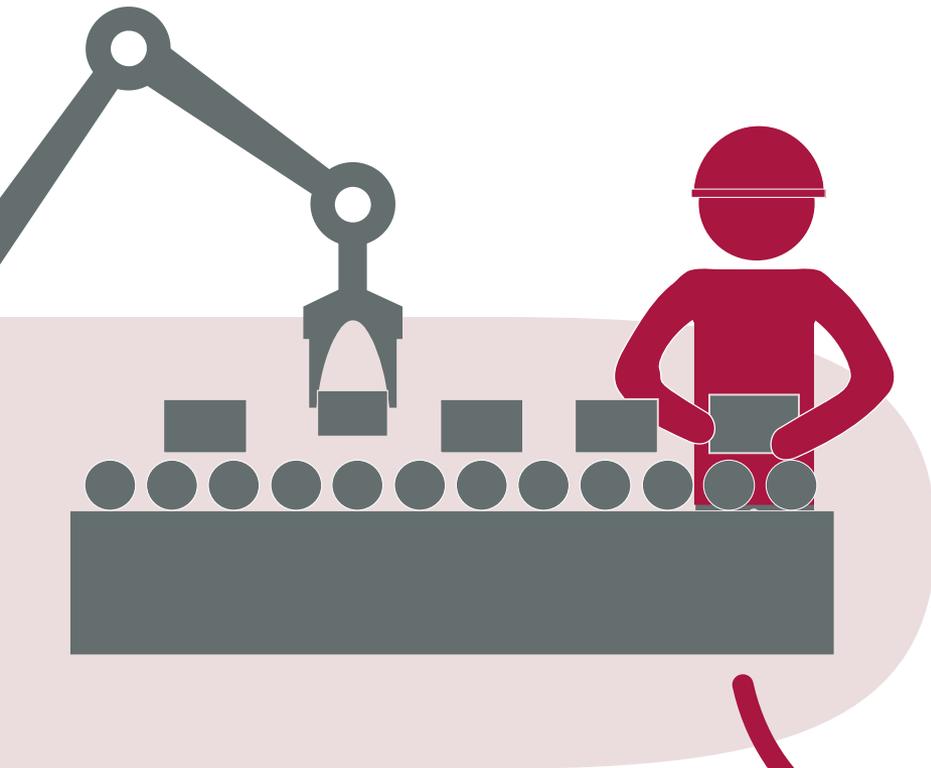


andere Produkte  
oder Dienst-  
leistungen

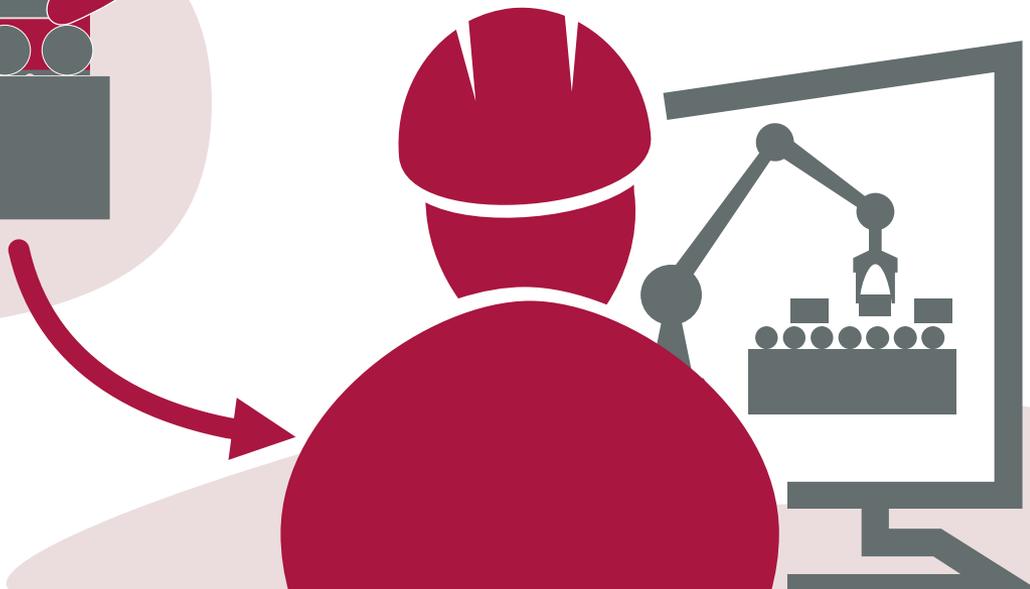


andere technische  
Hilfsmittel für den  
Arbeitsprozess

## Nr. 5: Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren



Rationalisierungsmaßnahmen, die  
Arbeitsabläufe und -aufgaben der  
Arbeitnehmer erheblich verändern



Haben Sie Fragen?



## Wesentliche Nachteile für die Belegschaft



Entlassung



Leistungs-  
verdichtung



geringerer  
Verdienst



Qualifikations-  
verlust



Versetzung

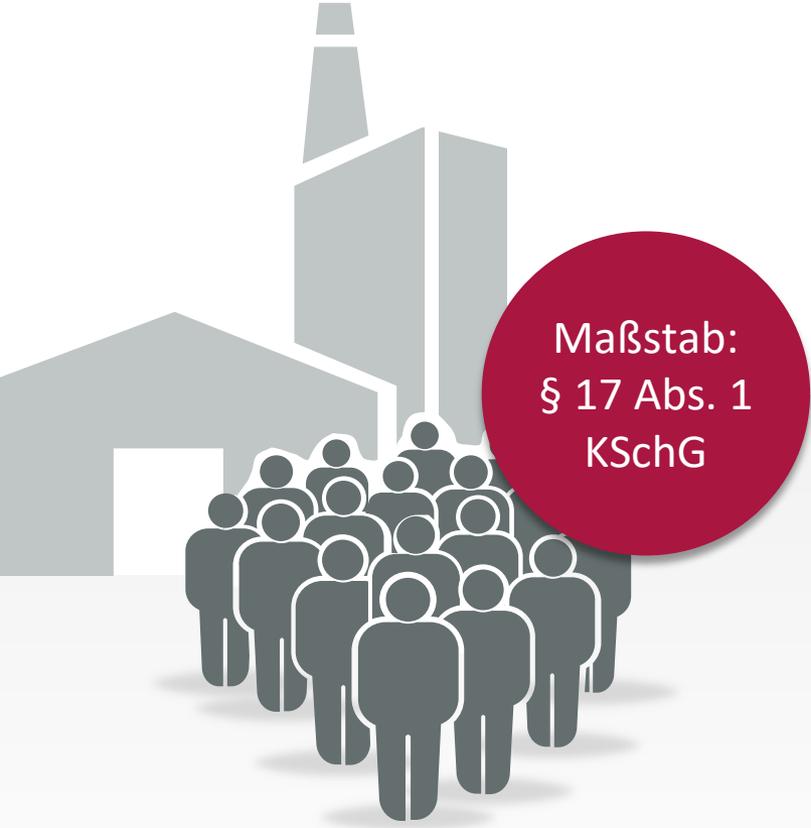


weitere  
Wege



Umzug  
erforderlich

## Wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft



Maßstab:  
§ 17 Abs. 1  
KSchG

Betriebsgröße	Von den Nachteilen mindestens betroffen
21 – 59 AN	6 AN
60 – 499 AN	26 AN oder 10 % der Belegschaft
500 – 600 AN	30 AN
601 AN und mehr	5 % der Belegschaft

# Ihr Recht auf Unterrichtung über die Betriebsänderung durch den Arbeitgeber

## umfassende Information

Sie müssen sich ein vollständiges Bild von der geplanten Änderung machen können.



## rechtzeitige Information

vor der praktischen Umsetzung der Betriebsänderung



Eine Zusammenstellung der benötigten Infos finden Sie im Downloadbereich.

## Ihr Recht auf Beratung über die Betriebsänderung mit dem Arbeitgeber und Unterstützung durch Dritten



Recht auf Beratung mit dem Ziel Interessenausgleich und/oder Sozialplan



Recht auf einen Berater nach § 111 Satz 2 BetrVG oder § 80 Abs. 3 BetrVG

## Interessenausgleich und Sozialplan: Um was geht es?

### Interessenausgleich

nicht erzwingbar

Ob, Wann und Wie  
einer geplanten  
Betriebsänderung

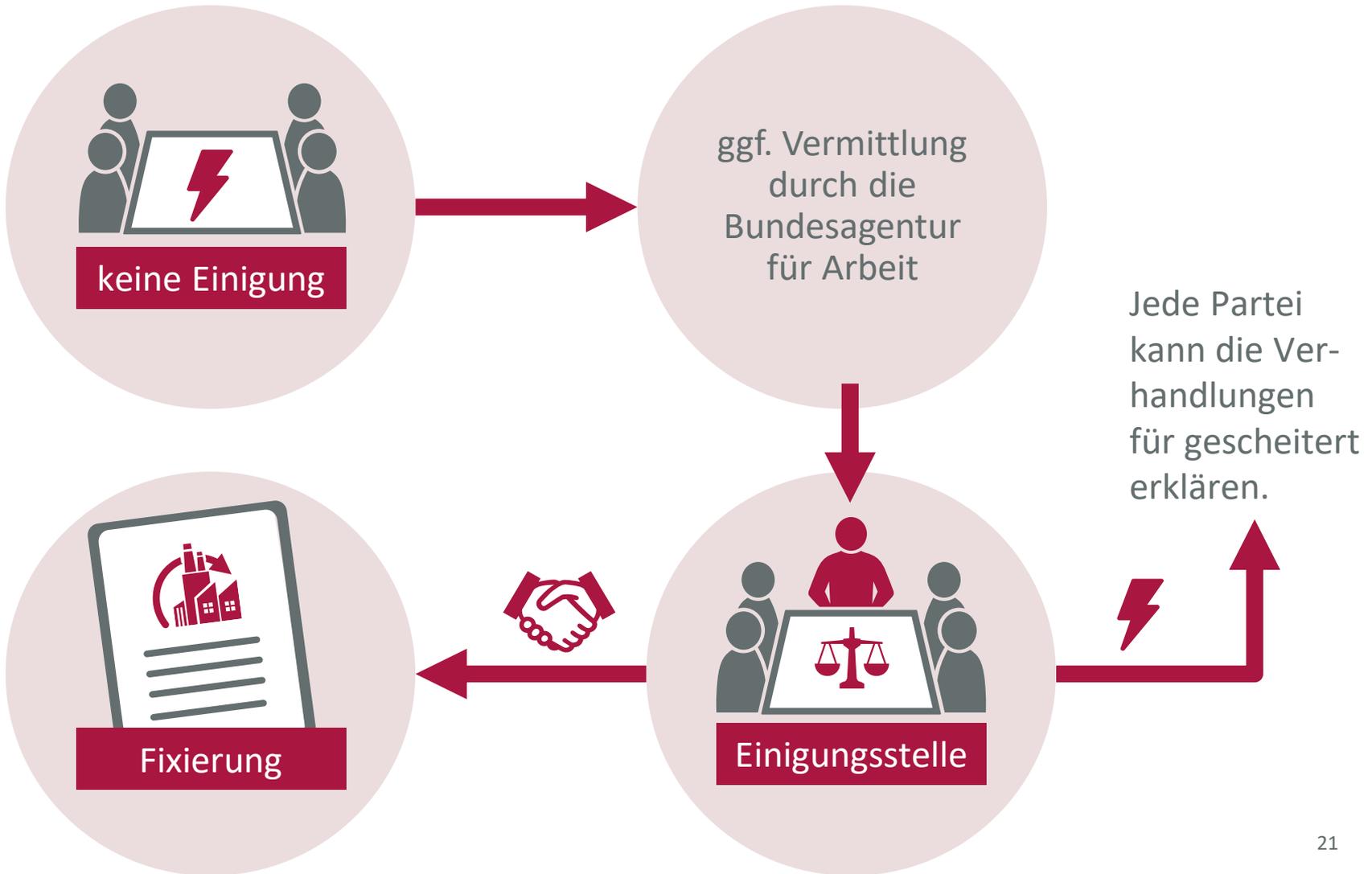


### Sozialplan

erzwingbar

Ausgleich  
wirtschaftlicher  
Nachteile

# Ablauf beim Interessenausgleich



# Ablauf beim Sozialplan



## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (1)



Abfindung für den  
Verlust des Arbeits-  
platzes



Sicherung des Ausgleichs  
für andere Sozial-  
leistungen



Ausgleichszahlungen für  
Verdienstminderung  
infolge von Versetzung



Übernahme erforder-  
licher Kosten der Um-  
schulung/Weiterbildung



Sicherung von Anwart-  
schaften für die betriebl.  
Altersversorgung



Übernahme zusätzlicher  
Fahrtkosten zur Arbeit

## Mögliche Inhalte eines Sozialplans (2)



Übernahme von  
Bewerbungskosten



Ausgleich besonderer  
Härten



Resturlaub und  
Urlaubsgeld



Qualifizierungsangebote  
und -ansprüche



bezahlte Freistellung für  
Bewerbungen



(Alters-) Teilzeit-  
regelungen



längere Kündigungs-  
fristen bzw. Kündigungs-  
ausschluss für ältere  
Arbeitnehmer



Zumutbarkeits-  
regelungen für  
Versetzungen

# Einschränkungen bei Insolvenz (1)



## Einschränkungen bei Insolvenz (2)



Sozialplan kann vom Insolvenzverwalter oder vom BR ohne Angabe von Gründen widerrufen werden

Abschluss Sozialplan

Eröffnung Insolvenzverfahren

Abschluss Sozialplan

3 Monate

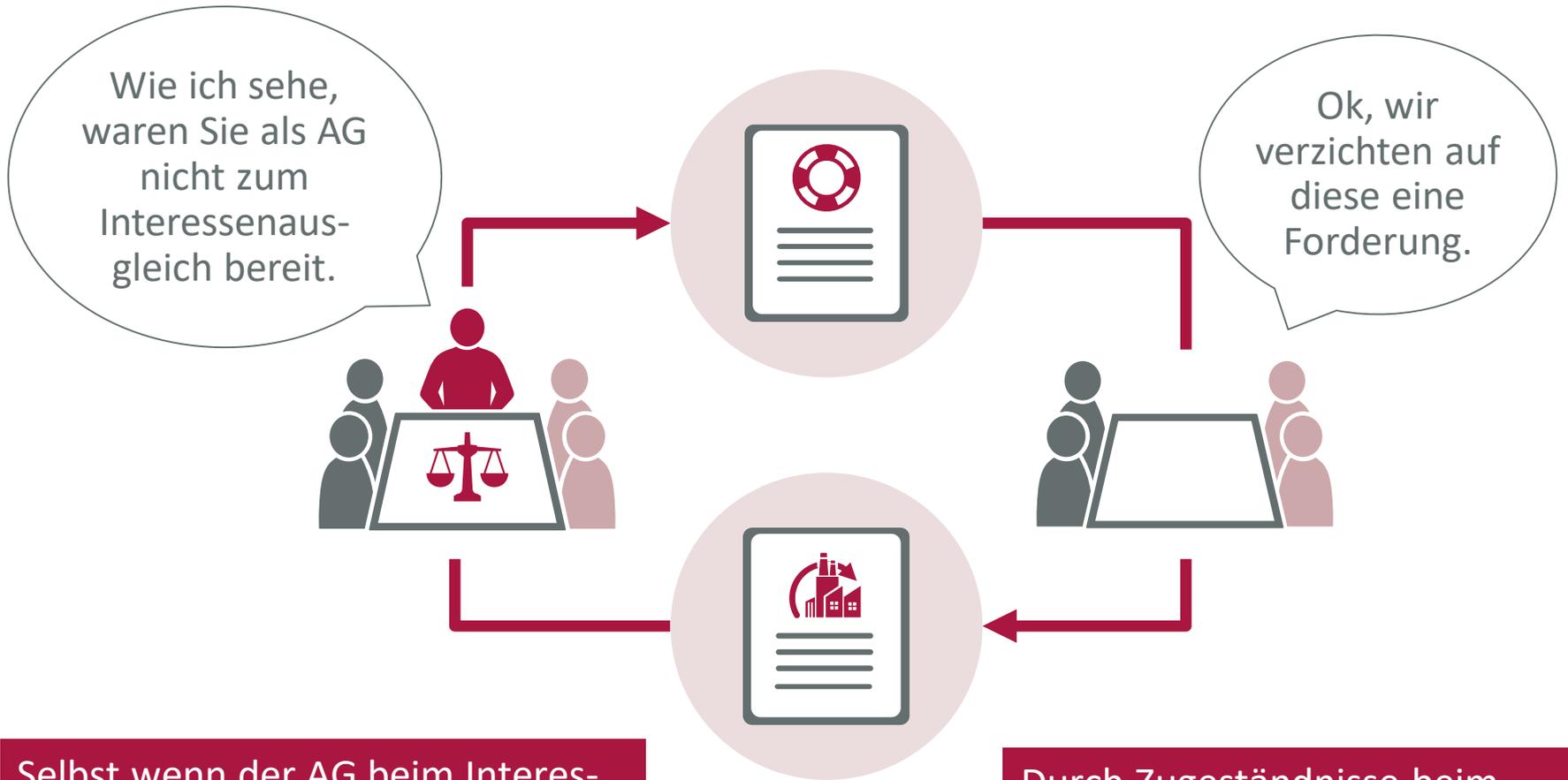


Forderungen aus dem Sozialplan sind vor den Insolvenzforderungen zu begleichen

Haben Sie Fragen?



# Interessenausgleich und Sozialplan parallel verhandeln



Selbst wenn der AG beim Interessenausgleich hart bleibt, können Sie über die Einigungsstelle einen besseren Sozialplan erreichen.

Durch Zugeständnisse beim Sozialplan können Sie bessere Regelungen beim Interessenausgleich erreichen.

## Ausgangspunkt der Verhandlungen für den Betriebsrat



Möglichst hoher finanzieller Ausgleich für die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter



Mittelfristige Sicherung der Arbeitsplätze für die im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des AG beachten!

## Gut vorbereitet ist halb gewonnen

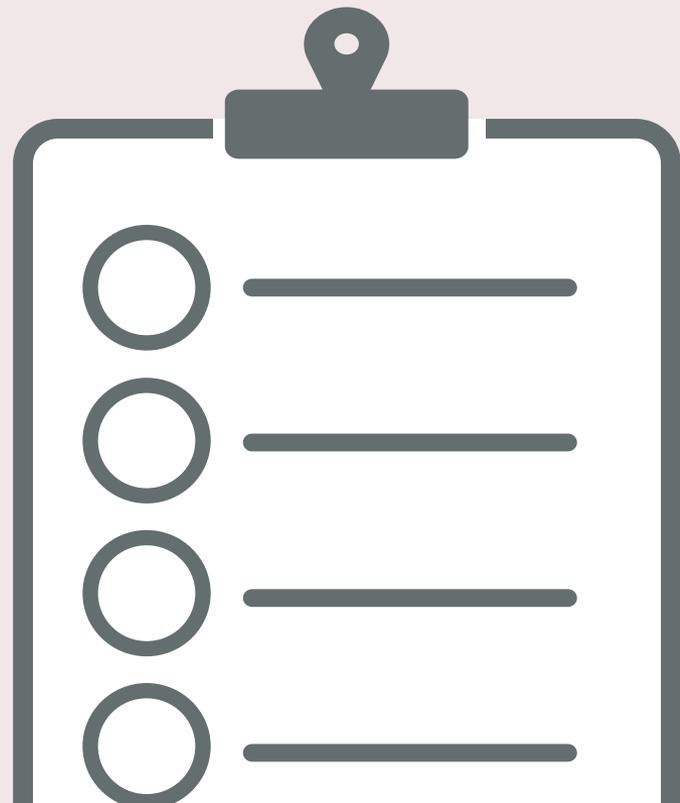
1.



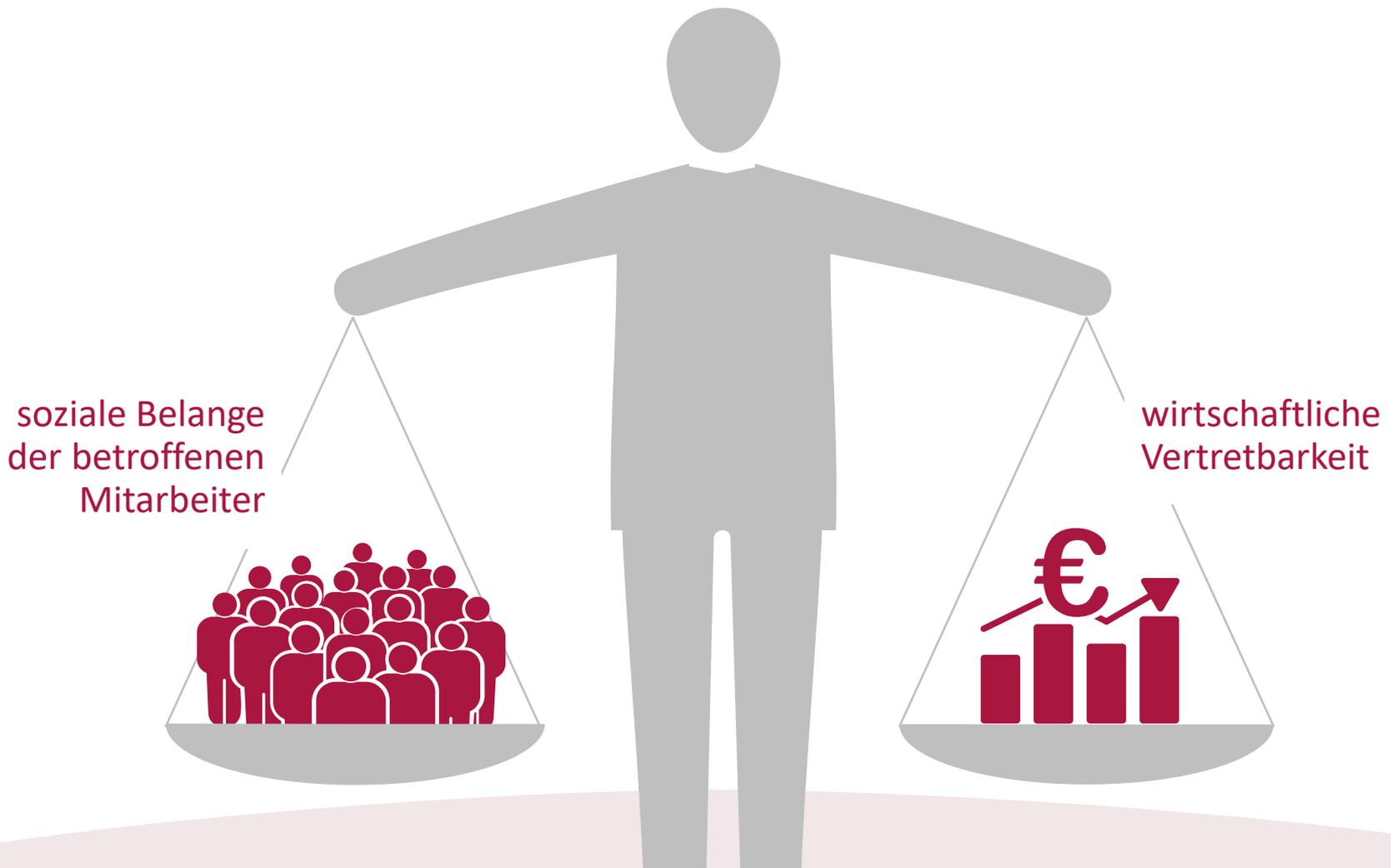
Ziele definieren

2.

Forderungskatalog erstellen



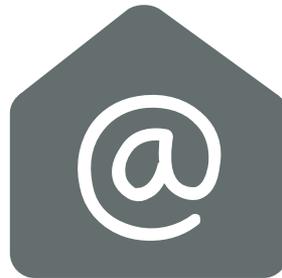
## Entscheidung notfalls per Einigungsstelle



Haben Sie Fragen?



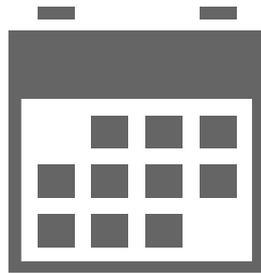
**Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:**



[fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

## Das nächste Online-Seminar:

### Korrekte Amtsführung des Betriebsrats



11.11.2020



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!



Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: [www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar](http://www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar) und [www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar)

### Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



## Kontakt

Produkt- und  
Marketingmanagerin

**Petra Rubner**

[Petra.Rubner@weka.de](mailto:Petra.Rubner@weka.de)

Chefredaktion

**Silke Rohde**

Visuelle Aufbereitung  
der Inhalte

**Nicola Pridik**

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