



netzwerk

ARBEIT UND INNOVATION

kompakt

mit uns
BETRIEBSÄNDERUNGEN
erkennen und richtig
darauf reagieren



Diese Handreichung gibt einen knappen Überblick über die ersten Schritte des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung. Wichtig ist: Die zuständige Gewerkschaft sollte umgehend informiert werden, damit das weitere Vorgehen abgestimmt und notwendige Maßnahmen eingeleitet werden können.

Betriebsänderungen beginnen oft, bevor sie so genannt werden.

Werden Standorte verlagert, Bereiche zusammengelegt oder Strukturen bzw. Arbeitsweisen grundlegend verändert, kann § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) greifen.

Wer zu spät erkennt, dass eine Betriebsänderung vorliegt, verliert wichtige Zeit und eventuell Mitbestimmungsmöglichkeiten – Zeit ist häufig ein entscheidender Faktor.

Was ist eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)?

Betriebsänderungen werden selten offen so bezeichnet. Sie treten häufig unter wohlklingenden „Projekttiteln“ auf und werden als betriebswirtschaftlich notwendige oder strategisch sinnvolle Projekte dargestellt – mit erheblichen Folgen für die Belegschaft.

Werden ganze oder wesentliche Betriebsteile eingeschränkt, stillgelegt, verlegt oder mit anderen Betrieben zusammengeschlossen, Betriebe gespalten, oder Organisation, Betriebszweck, Anlagen oder Arbeitsmethoden grundlegend neugestaltet, kann eine Betriebsänderung vorliegen. *Maßgeblich ist nicht die Projektüberschrift, sondern die tatsächliche Reichweite und betriebliche Wirkung der Maßnahme.* Dies kann beispielsweise auch die Einführung neuer IT sein – etwa wenn wesentliche Arbeitsprozesse, die bisher von Beschäftigten ausgeführt wurden, zukünftig durch ein KI-System teilweise oder vollständig übernommen werden.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern greift § 111 BetrVG, wenn wesentliche Nachteile für Beschäftigte entstehen können. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm über einen Interessenausgleich zu beraten.

Typischer Verlauf einer Betriebsänderung

Betriebsänderungen verlaufen häufig in erkennbaren Phasen – wer sie frühzeitig einordnet, kann gezielt handeln.

1 Alarmphase

Frühzeitig wahrnehmen, dass sich eine Betriebsänderung abzeichnet. Hinweise können intern oder extern auftreten – z. B. strategische Projekte, Berateraufträge oder strukturelle Veränderungen.

2 Informationsphase

Alle relevanten Informationen vom Arbeitgeber einfordern (§§ 106 Abs. 3; 111 Satz 1 BetrVG). Ziel ist ein möglichst vollständiges Bild der geplanten Maßnahmen und ihrer Auswirkungen. Gewerkschaften informieren und ggf. Sachverständige hinzuziehen.

3 Auswertungphase

Chancen- und Risikoanalyse für die Beschäftigten bzgl. Arbeitsplätze, Einkommen, Arbeitsbelastung, Qualifikationsanforderungen, Veränderung der Arbeitszeiten, sonstige nachteilige Auswirkungen. Bewertung wirtschaftlicher Hintergründe und tatsächlicher Handlungsoptionen.

4 Vorbereitungsphase

Entwicklung konkreter Forderungen für die Beschäftigten. Strategische Vorbereitung der Verhandlungen zum Interessenausgleich nach § 112 BetrVG (Ob, Wann und Wie einer Betriebsänderung) und Sozialplan nach § 112 BetrVG (Milderung oder Ausgleich entstehender Nachteile durch Interessenausgleich).

5 Verhandlungsphase

Erst, nachdem Informationsphase abgeschlossen ist! Konkrete Beratung und Verhandlung der Inhalte von Interessenausgleich und Sozialplan mit dem Arbeitgeber.

6 Abschluss- und Umsetzungsphase

Nach Unterzeichnung: Information der Beschäftigten und Kontrolle der Umsetzung.



Geht eine Betriebsänderungen mit Kurzarbeit einher: Nutzt die Kurzarbeit für Qualifizierung! Denn: Wissen und Fähigkeiten sichern Beschäftigung. Überbrückungszeit wird sinnvoll genutzt. Die Agentur für Arbeit fördert das finanziell.

Erste Schritte bei Anzeichen einer Betriebsänderung

Sobald sich Hinweise auf eine mögliche Betriebsänderung zeigen, ist schnelles und strukturiertes Handeln entscheidend. Der Betriebsrat sollte – unter Einbindung des Wirtschaftsausschusses – erste Indizien systematisch prüfen und gezielt Fragen an den Arbeitgeber formulieren. Jetzt ist Klarheit wichtiger als Grundsatzdebatten. In der Praxis geht wertvolle Zeit verloren, wenn zu lange darüber diskutiert wird, ob tatsächlich eine Betriebsänderung vorliegt oder welche Chancen sie möglicherweise bietet. Entscheidend ist, frühzeitig Informationen zu sichern und die Tragweite realistisch zu bewerten.

Wichtig ist, von Beginn an gewerkschaftliche Vertreter einzubinden und externe Sachverständige hinzuzuziehen. Eine unabhängige Perspektive stärkt die Verhandlungsposition und hilft, Risiken nüchtern und ohne interne Scheuklappen zu beurteilen.

Der Wirtschaftsausschuss – Frühwarnsystem des Betriebsrats

Der Wirtschaftsausschuss ist ein zentrales Instrument, um mögliche Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen. Seine Aufgabe ist es, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten und sich regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens informieren zu lassen. Damit kann er dem Betriebsrat einen entscheidenden Informationsvorsprung verschaffen.

In der Praxis werden tiefgreifende Veränderungen jedoch selten offen als Betriebsänderung bezeichnet. Maßnahmen erscheinen häufig zunächst als Projekte, Transformationen oder organisatorische Programme. Gerade deshalb kommt dem Wirtschaftsausschuss eine besondere Rolle zu: Er kann wirtschaftliche Entwicklungen frühzeitig hinterfragen und prüfen, ob sich hinter angekündigten Maßnahmen eine mögliche Betriebsänderung verbirgt.

Über § 111 BetrVG wird gestritten. Über § 106 BetrVG muss informiert werden.

Arbeitet der Wirtschaftsausschuss im Vorfeld nicht konsequent, fehlt dem Betriebsrat später häufig eine solide Informationsbasis. In der Informations- und Verhandlungsphase entsteht schnell Zeitdruck – fehlende Informationen lassen sich dann kaum noch nachholen. Der Betriebsrat muss oft mit den Daten arbeiten, die zu diesem Zeitpunkt verfügbar sind.

Ist der Wirtschaftsausschuss dagegen frühzeitig aktiv, entsteht ein belastbares Informationsniveau. Dieses Wissen stärkt die Position des Betriebsrats und erhöht zugleich den Druck auf den Arbeitgeber.

Kennst du schon?

- Nikolai Laßmann, Adrian Mengay, Hans Riegel, Rudi Rupp – Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan – Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen, 8. Auflage, https://t1p.de/handbuch_ia_sp
- IG Metall (2021) Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungshilfe Nr. 11, digital kostenfrei verfügbar: <https://t1p.de/handlungshilfe>



Fachlich wird das Netzwerk von Experten des IMU-Instituts im Rahmen des Projekts „Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ begleitet, das von der Fachkräfteallianz Leipzig befürwortet und aus Mitteln des Freistaats Sachsen finanziert wird.

Das Netzwerk ARBEIT UND INNOVATION ist ein Forum von und für Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Beschäftigte in der Leipziger Metall- und Elektroindustrie.

Koordiniert wird es von:

BENJAMIN HEROLD	IG Metall-Vertrauensmann bei Siemens
MARCEL THIEL	Berater, IMU-Institut
SVEN BURAT	Fachreferent, ARBEIT und LEBEN Sachsen e.V.
BENJAMIN KRIMMLING	Gewerkschaftssekretär IG Metall Leipzig
RENÉ HÖBEL	Berater, Mobilität Leipzig im Wandel

Wir organisieren kollegiale Beratung, Seminare, Exkursionen, fachlichen Austausch und unterstützen die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

**Wir sind Deine Ansprechpartner rund um
die Digitalisierung der Arbeit und eine
humane Arbeits- und Technikgestaltung!**

Sprich uns an:



www.igmetall-leipzig.de



Tel.: 0341 / 4862 90



leipzig@igmetall.de

Titelfoto: Ümit Yıldırım auf unsplash.com

V.i.S.d.P.: Steffen Reißig, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Leipzig, Thomasiusstraße 1,
04109 Leipzig, www.igmetall-leipzig.de