



Nur zur Information:

§ 111 Betriebsänderungen

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.

Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,

Die Firma hat gekündigt - was nun?

Zunächst einmal sollten wir uns im Klaren sein, dass der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber **keinen** Sozialplan erarbeitet hat. Auch auf den Kündigungen befindet sich kein Hinweis auf eine mögliche Abfindung. Schlecht für uns – die Firma will uns billigst los werden.

Auf der anderen Seite hat die Geschäftsleitung gravierende Fehler gemacht: Sie hat die anzeigepflichtige Massenentlassung zwar der Agentur für Arbeit angezeigt, aber den Betriebsrat hat sie nicht davon informiert. Der Betriebsrat hat schon reagiert.

Was können wir tun?

Das Betriebsverfassungsgesetz hält in Fällen von Betriebsänderungen noch Möglichkeiten offen:

§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1) (...)

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den **Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen**. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die **Einigungsstelle anrufen**. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

(3) (...)

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle

über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) (...)

§ 112a Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen

(1) Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 **allein in der Entlassung von Arbeitnehmern**, so findet § 112 Abs. 4 und 5 nur Anwendung, wenn

1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
4. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen. Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern aufgrund von Aufhebungsverträgen.

(2) (...)

§ 113 Nachteilsausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, **beim Arbeitsgericht Klage erheben** mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

(2) Erleiden Arbeitnehmer infolge einer Abwei-

chung nach Absatz 1 andere wirtschaftliche Nachteile, so hat der Unternehmer diese Nachteile bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten auszugleichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Was ist zu tun?

Innerhalb von fünf Tagen (bis Freitag 4. Februar) bei Deiner Agentur für Arbeit melden. Mitzubringen sind die Kündigung, Dein Sozialversicherungsausweis und der Personalausweis/Pass mit Meldebestätigung.

Und wir sollten unsere Rechte erkämpfen indem wir zunächst diese Möglichkeiten in dieser Reihenfolge nutzen:

1. **Widerspruch beim Betriebsrat gegen diese Kündigung**
2. **den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen**
3. **die Einigungsstelle anrufen**
4. **beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen**

Sollten diese Instanzen die Firma MCS GmbH von einem Interessenausgleich entlasten, weil die MCS GmbH oder deren Besitzer zu arm geworden sind, müssen wir **gegenüber der Deutschen Telekom AG** einen Interessenausgleich fordern. Ausschließlich für sie wurde MCS gegründet.

DIESE SCHRIFT ERSETZT KEINE RECHTSBERATUNG.

Kontakt zu unabhängigen Betriebsgruppe
Email: faub35@faub.org
Info-Verteiler: mcs-bg@yahoogroups.de