

# Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Umstrukturierung

## Mitsteuern, modernisieren und Arbeitsplätze sichern

Eine Umstrukturierung hat viele Gesichter. Betriebsteilschließungen, Zukäufe, Verkäufe, Spaltungen und Fusionen: Je nach Art der Umstrukturierung und der ihr zugrundeliegenden rechtlichen Aspekte haben Betriebsräte unterschiedliche Möglichkeiten zu handeln und ihre Mitbestimmungsrechte auszuüben. Aber auch innerbetriebliche Veränderungen durch den digitalen Wandel oder andere disruptive Entwicklungen müssen im Auge behalten werden, weil sie ebenso erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaft haben können.



**Dominikus Zwink | ifb**

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 18.9.2024

Lesezeit: 02:45 min



## Ein bunter Strauß an Motiven – nicht immer sind es rote Rosen

Grundsätzlich sind unternehmerische Entscheidungen Aufgabe der Geschäftsleitung und in erster Linie gegenüber den Eigentümern zu rechtfertigen. Für den Betriebsrat ist es dennoch wichtig, einen Blick auf die Motive von Umstrukturierungen zu werfen, weil weitreichende Entscheidungen des Arbeitgebers häufig auch große Teile der Belegschaft treffen. Das Gremium muss in der Lage sein, notwendige und sinnvolle Veränderungen zu erkennen und deren Umsetzung im Interesse der Mitarbeiter zu begleiten.

Liegen die Gründe für Umstrukturierungen in vorheriger jahrelanger Untätigkeit der Geschäftsleitung, beruhen sie auf unternehmerischen Fehlentscheidungen. Auch steuerliche Hintergründe sind möglich. In

keinem Fall sollte jedoch die Belegschaft dafür geradestehen müssen. Nicht jede M&A-Transaktion, nicht jede Fusion oder Übernahme ist sinnvoll, und Informationen aus dem Wirtschaftsausschuss und – soweit möglich und erlaubt – auch aus dem Aufsichtsrat dienen einem frühzeitigen Gegensteuern durch die Arbeitnehmerseite. Hier kann der Betriebsrat oftmals sehr viel im Vorfeld erreichen.

### **Schärfstes Schwert Betriebsänderung: Wann kommen ein Sozialplan und Interessenausgleich in Betracht?**

Eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ist die Einschränkung, Verlegung oder Stilllegung eines Betriebs oder wesentlicher Teile eines Unternehmens oder die Fusion bzw. Spaltung von Unternehmen. Als Betriebsänderungen gelten auch fundamentale Änderungen der Organisation des Unternehmens, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen. Aber auch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren ist darunter zu verstehen. Bei bestimmten Fällen von Personalabbau und bei Unternehmensneugründungen folgen nach § 112a BetrVG aus diesen Betriebsänderungen erzwingbare Sozialpläne. Mehr dazu lesen Sie in unserem [Leitfaden zur Betriebsänderung](#).

#### **Tipp!**

Ein Betriebsübergang nach § 613a BGB hat zunächst keine Auswirkungen auf die Kollegen oder den Betriebsrat, alle Rechte und Pflichten gehen auf den neuen Inhaber über. Aber seien Sie als Betriebsrat wachsam: Vielfach sind mit einem Betriebsübergang versteckte Betriebsänderungen im Vorfeld oder im Anschluss verbunden.

### **Informations- und Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss**

Die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Projekte, agiles Arbeiten, Change-Management, Outsourcing oder Lean Management führen zu Entwicklungen, die vom Betriebsrat engmaschig begleitet und überwacht werden müssen. Die Aktualisierung der Personalplanung, neue Arbeitszeitmodelle sowie veränderte Verantwortungsbereiche und Aufgaben der Mitarbeiter sind nur einige Beispiele, bei denen der Betriebsrat zu informieren oder zu beteiligen ist. Je früher und umfangreicher dies passiert, desto eher ist die Basis für die Entwicklung eigener oder alternativer Konzepte und Vorschläge gelegt.

### **Alle Kräfte mobilisieren – wirtschaftliches Grundverständnis als Basis für gelungene Umstrukturierungsmaßnahmen**

Nur *eine* fähige Kollegin im Wirtschaftsausschuss, nur *ein* engagierter Aufsichtsrat sind nicht genug!

Für die Willensbildung, für den Austausch hinsichtlich der Strategie sowie für die Kommunikation gegenüber Arbeitgeber und Belegschaft ist es von essenzieller Bedeutung, dass im gesamten Betriebsratsgremium ein wirtschaftliches Grundverständnis auf aktuellem Stand vorhanden ist.

Die Belegschaft und der Betriebsrat kennen den Betrieb und das Unternehmen extrem gut, können die Situation meist gut einschätzen und eigene Ideen zur Rettung des Unternehmens, zur Beschäftigungssicherung oder für bessere innerbetriebliche Strukturen beitragen. Mit einem 360-Grad-Rundumblick ist auch die Kenntnis des Markts sowie moderner, digitaler, betriebswirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen gemeint.

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

[redaktion-dbr@ifb.de](mailto:redaktion-dbr@ifb.de)

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG   © 2025**