

# Stellenabbau!! Was tun als Betriebsrat?

## Diese 3 Punkte sollten Sie beachten!

Liest man von Stellenabbau in großen Unternehmen, dann soll dies in der Regel „möglichst sozialverträglich“ passieren. Arbeitgeber versprechen, mit dem Betriebsrat zu kooperieren ... und überhaupt: Alles halb so schlimm, oder?



Redaktion

Stand: 21.6.2017

Lesezeit: 02:45 min



Das Thema Stellenabbau sorgt nicht für gute Presse; ganz im Gegenteil. Auch deshalb sind die Versprechungen der Arbeitgeber zu Beginn von Umstrukturierungen und Co häufig rosarot. Leider nicht im Sinne der Beschäftigten, sondern im Sinne einer möglichst guten Außendarstellung. Am Ende sind es doch immer die nackten Zahlen, auf die es ankommt. Und am Ende sind es immer die Beschäftigten, die auf der Strecke bleiben.

Der Elektrokonzern Siemens, der Industriekonzern Thyssen-Krupp oder die Commerzbank sind nur Beispiele, die in den kommenden Jahren Hunderte von Arbeitsplätze streichen, ver- oder auslagern wollen. Doch was tun als Betriebsrat, wenn das Thema im Raum steht?

## 1. Verstehen

Arbeitgeber werfen gerne mit unverständlichen Phrasen um sich, wenn es um die Situation im Unternehmen geht. Es werden Zahlen präsentiert, die Sanierung ertragsschwacher Geschäfte erläutert und zuweilen hört man etwas von „schwierigem Marktumfeld“ oder „Liquiditätsengpass“. Am Ende versteht man doch häufig nur Bahnhof.

Daher ist es an erster Stelle wichtig zu verstehen, wo das (finanzielle) Problem liegt – oder ob es überhaupt eines gibt. Hierbei hilft nur ein Grundverständnis der Betriebswirtschaft – und das für jedes Mitglied im Betriebsrat. Gibt es einen Wirtschaftsausschuss, ist ein Austausch umso wichtiger.

## 2. Informieren

Steht ein Stellenabbau im Raum, geht bei den Mitarbeitern natürlich Angst um. Das Schlimmste sind Halbwahrheiten und Gerüchte, die die Runde machen. Deshalb ist Aufklärung und Information ungemein wichtig.

Was manche nicht wissen: Der Betriebsrat ist berechtigt und sogar verpflichtet, die Belegschaft zu informieren, wenn über einen Stellenabbau im Unternehmen verhandelt wird. Der Arbeitgeber kann diesen nicht einfach zu einem Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis erklären, so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Beschluss vom 20.05.2015, 3 TaBV 35/14).

Das ist gut und richtig, denn der Betriebsrat kann seine Rechte nur bei einem Informations- und Meinungsaustausch mit der Belegschaft sachgerecht wahrnehmen.

## 3. Verhandeln

Bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist der Erhalt von Arbeitsplätzen natürlich oberstes Ziel. Geht es um das Thema Personalabbau, so kann der Betriebsrat nach § 112a BetrVG einen Sozialplan erzwingen, wenn die dort festgeschriebenen Schwellenwerte überschritten werden.

Der Sozialplan dient dem Ausgleich und der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, in ihm dürfen keine Regelungen ausschließlich zulasten der Mitarbeiter enthalten sein. Der Arbeitgeber ist an den Sozialplan gebunden. Arbeitnehmer können daher aus ihm Ansprüche ableiten.

Inhaltlich sollte der Betriebsrat versuchen, möglichst hohe Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes auszuhandeln. Aber, ganz wichtig: dabei muss er auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers beachten, schließlich geht es auch um das Interesse der im Betrieb verbleibenden Belegschaft.

## Fazit: Wissen hilft

Gerade in Krisenzeiten sind Wissen und Informationen der beste Berater des Betriebsrats. Daher ist es sinnvoll, auch schon in „guten Zeiten“ eigene Überlegungen zur Beschäftigungssicherung anzustellen und sich entsprechend weiterzubilden – bevor sich die Ereignisse überschlagen.

Tritt dann (doch) der Krisenfall ein, sollte man sich aller Hilfe bedienen, die man bekommen kann; sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens.



## **Ob Rendite, Liquidität oder Bilanz: Holen Sie sich das Wirtschaftswissen, das jeder Betriebsrat haben muss!**

Die Seminare sind nicht nur unverzichtbar für alle Betriebsräte, sondern auch ein idealer Einstieg für WA-Mitglieder, die bisher wenig BWL-Kenntnisse haben oder die eine Auffrischung brauchen:

[Betriebswirtschaftliche Grundlagen für alle Betriebsräte Teil I](#)

[Betriebswirtschaftliche Grundlagen für alle Betriebsräte Teil II](#)

Weitere interessante Seminare zum Thema:

- [Personalabbau, betriebsbedingte Kündigung und Aufhebungsvertrag: So handeln Sie schnell und richtig!](#)
- [Sozialplan und Interessenausgleich aktiv gestalten und verhandeln: Mit der richtigen Strategie das Beste für die Kollegen rausholen!](#)

### **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**