

Die Verschmelzung von Unternehmen

— Ihre Folgen für die Arbeitnehmer und den Fortbestand des Betriebsrats



Die Zuständigkeit des Betriebsrats des Ursprungsbetriebs erstreckt sich bei Zusammenlegung mit einem bisher betriebsratslosen Betrieb auch auf die dortigen Arbeitnehmer — selbst dann, wenn es sich bei dem betriebsratslosen Betrieb um den größeren und aufnehmenden handelt.

N ahezu alle Branchen werden von einer Welle von Fusionen erfaßt. Es entstehen immer mächtigere Wirtschaftskolosse, deren Umsatz sich mit dem Bruttosozialprodukt so manchen Staates messen kann und die zunehmend weltweit Märkte kontrollieren und damit die Geschicke von Millionen Menschen bestimmen. Für die Arbeitnehmer haben Verschmelzungen ebenfalls weitreichende Folgen, von denen einige anhand eines Beispielfalls erörtert werden sollen. In der Regel droht der Verlust von Arbeitsplätzen. Aber es entstehen auch andere Probleme. Im Mittelpunkt steht hier die Frage nach

dem Fortbestand des Betriebsrats, wenn zwei Unternehmen verschmelzen und Betriebe zusammengelegt werden.

Ausgangsfall

Das Unternehmen A wird auf B verschmolzen. Es handelt sich also um eine Verschmelzung durch Aufnahme, wobei B das aufnehmende Unternehmen ist.

Bei A haben die Mitarbeiter einen Betriebsrat gewählt. Er vertritt bundesweit alle Beschäftigten. Bei B besteht weder in der Zentrale, noch in einer Niederlassung oder gar bundesweit ein Betriebsrat.

Die Geschäftsleitung von A teilte dem Betriebsrat bereits mit, daß er nach ihrer Auffassung bei einer möglichen Verschmelzung nicht mehr fortbestehen werde.

Verschmelzungsarten

Rechtsträger können unter Auflösung ohne Abwicklung verschmolzen werden durch Aufnahme. Die Verschmelzung muß jedoch nicht unbedingt durch Aufnahme, sie kann auch durch Neugründung erfolgen.

Unter Verschmelzung wird die Übertragung des Vermögens zweier (oder mehrerer) Rechtsträger jeweils als Ganzes auf einen neuen, von ihnen dadurch gegründeten Rechtsträger gegen Gewährung von Anteilen oder Mitgliedschaften an die Anteilshaber (Gesellschafter, Aktionäre, Genossen oder Mitglieder) der übertragenden Rechtsträger verstanden.

Die Verschmelzung muß nicht nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG), sondern kann auch durch rechtsgeschäftliche Übertragung erfolgen mit der für Arbeitnehmer negativen Konsequenz, daß die Normen des UmwG dann keine unmittelbare Anwendung finden, sondern allenfalls analog zu berücksichtigen sind.

Die praktischen Schritte

Die praktischen Schritte zur Verschmelzung sind:

- Verschmelzungsvertrag
Inhalt (§ 5 UmwG, insbesondere Nr. 9): Folgen für Arbeitnehmer, ihre Vertretungen und insoweit vorgesehene Maßnahmen
Zuleitung an den zuständigen Betriebsrat (spätestens einen Monat vor Verschmelzungsbeschuß)
- Verschmelzungsbericht (§ 8 UmwG)
- Verschmelzungsprüfung (§ 9 bis § 12 UmwG)

- Verschmelzungsbeschuß (§ 13 UmwG)
- Anmeldung der Verschmelzung (§ 16, § 17 UmwG) beim Registergericht
- Eintragung und Bekanntmachung der Verschmelzung (§ 19 UmwG)
Oder des neuen Rechtsträgers (§ 19, § 36 UmwG)
(Verschmelzungsfähige Rechtsträger: § 3 UmwG).

Dem Betriebsrat von A ist also der Verschmelzungsplan vor endgültiger Beschlußfassung auszuhändigen. Er hat auch Aussagen darüber zu treffen, welche Folgen die Umwandlung für die Arbeitnehmer haben könnte.

Arbeitsrechtliche Probleme

Für die Mitarbeiter auf unterschiedlicher Ebene sind arbeitsrechtliche Folgen mit der Verschmelzung verknüpft. Sie beziehen sich auf

- die Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. hierzu im einzelnen Ziffern 1 bis 5) und
- die Arbeitsverhältnisse der einzelnen Arbeitnehmer (Ziffer 6).

1. Fortbestand des Betriebsrats

Unternehmen und Betrieb unterscheiden

„Unternehmen“ sind die juristischen oder natürlichen Personen, die Eigentümer von Betrieben sind. Unter „Betrieben“ sind organisatorische Einheiten zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt¹⁾.

Gesellschaftsrechtliche Verschmelzungen können sich nur dann auf die betriebliche

Ebene auswirken, wenn vor oder nach der Fusion Betriebe oder Betriebsteile aus beiden Unternehmen in irgendeiner Weise umorganisiert und beispielsweise ebenfalls zusammengelegt werden: Der eine Betrieb kann den anderen aufnehmen oder beide bilden eine völlig neue Einheit. Erst damit würde die rechtliche Veränderung des Unternehmens auf die tatsächliche Organisation auf betrieblicher Ebene „durchschlagen“.

Die Bewegung muß dabei nicht der gesellschaftsrechtlichen Verschmelzung entsprechen, sondern kann in umgekehrter Richtung verlaufen. Während z. B. bei einer Fusion das eine Unternehmen X untergeht und zum Unternehmen Y verschmolzen wird, kann auf betrieblicher Ebene eine genau umgekehrte Bewegung erfolgen: Der dem Unternehmen Y gehörende Betrieb geht unter und allein der des Unternehmens X bleibt bestehen.

Diese Auffassung entspricht der Auffassung in Rechtsprechung und Literatur. Danach hat die gesellschaftsrechtliche Verschmelzung von Unternehmen — in welcher Form auch immer — keine unmittelbaren Auswirkungen auf die betriebliche Ebene²⁾.

- Vollzieht sich die Fusion in der Weise, daß A untergeht, indem sie auf B verschmolzen wird, dann hat dies nicht unbedingt den Untergang des bei A bestehenden Betriebs und damit des Betriebsrats zur Folge. Es können auch umgekehrt Betriebe von B auf Betriebe von A übergehen.

1) BAG, Beschluß vom 29. 1. 1992, NZA 1992, 894 m. w. N. = PersR 1992, 466.

2) Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 8. 1. 1979, BB 1979, 938, 939, in dem es lapidar heißt, daß eine Fusion als solche die Amtszeit des Betriebsrats nicht berührt: Buschmann in: Däubler/Kitner/Klebe (im folgenden DRK), BetrVG, 6. Aufl., § 21 Rn. 38, Gemeinschaftskomentar (im folgenden GK-Wiese), BetrVG, 5. Aufl., § 21 Rn. 47, Fitting/Kaiser/Heitner/Engels (im folgenden FKHE), BetrVG, 19. Aufl., § 21 Rn. 33.

- Dies gilt entsprechend für die Verschmelzung von zwei Gesellschaften zu einer neugegründeten Gesellschaft. Dies bedeutet ebensowenig, daß auch ein neuer Betrieb entsteht, mit dessen Bildung die alten Einheiten untergehen und die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats endet.

Ob der Betriebsrat von A fortbesteht oder nicht, muß sich also aus anderen Gesichtspunkten, als der Entwicklung auf gesellschaftsrechtlicher Ebene ergeben.

Neuer Betrieb oder Fortbestand des alten?

Ähnlich wie bei der Unternehmensverschmelzung sind bei der Zusammenlegung von zwei Betrieben drei Varianten denkbar:

1. Der Betrieb A geht unter und wird mit dem Betrieb B zusammengelegt.
2. Der Betrieb B geht unter, indem er mit dem Betrieb A zusammengelegt wird.
3. Die Betriebe A und B gehen unter, indem sie auf den Betrieb C verschmolzen werden, der entweder bereits bestanden hat oder durch die Verschmelzung entsteht.

Bei der konkreteren Betrachtung ist der Schutzzweck der Mitbestimmung zu berücksichtigen und jeweils in Betracht zu ziehen, ob und für welchen Betrieb ein Betriebsrat eventuell gewählt wurde. Außerdem ist nach Art und Stellenwert der jeweiligen betrieblichen Organisation zu differenzieren. Ein Sechs-Personen-Betrieb dürfte anders als ein Betrieb mit 600 Mitarbeitern zu behandeln sein. Für die Entscheidung, welche dieser Varianten in Betracht kommt, sind also verschiedene Kriterien für den Erhalt der Mitbestimmung maßgebend:

- Wo besteht die größere organisatorische Einheit? Es ist nämlich eher unwahrscheinlich, daß eine kleinere Organisation die größere aufnimmt.

- Wo haben Arbeitnehmer einen Betriebsrat gewählt? Der Betriebsbegriff ist ja keine abstrakte Kategorie, sondern steht in einem Normzusammenhang mit der Betriebsverfassung. Er ist der elementare Begriff für die Mitbestimmung und dient der Wahl von Betriebsräten. Er muß ihren Bestand auch bei gesellschaftsrechtlichen Veränderungen sichern können, die die organisatorische Struktur nicht unmittelbar berühren.

- Bestehen in beiden Einheiten Vertretungen, kann nur eine fortexistieren. Dabei handelt es sich in der Regel um die größere. Welcher Betriebsrat vertritt also mehr Mitarbeiter?

Die organisatorischen Entscheidungen des Arbeitgebers dürfen keine entscheidende Rolle spielen. Er kann das Ergebnis nicht dadurch beeinflussen, daß er mitteilt, er habe den einen oder den anderen Betrieb verschmolzen bzw. einen neuen gebildet. Es sind in erster Linie die Arbeitnehmer bzw. allenfalls das Arbeitsgericht, die hierüber eine Entscheidung treffen. Immerhin geht es um die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und nicht die des Arbeitgebers.

Übergangsmandat bei der Verschmelzung zu einem neuen Betrieb

Je nach Art der Umorganisation ist nicht auszuschließen, daß beide Betriebe zu einem neuen zusammengelegt werden. Dies setzt die Bildung eines völlig neuen Betriebs, d. h. regelmäßig die Änderung des Betriebszwecks voraus. Es soll zunächst der Frage nachgegangen werden, welche Folgen die Bildung eines neuen Betriebs hätte.

Nach einer alten Auffassung sollen die bisherigen Betriebe ihre Selbständigkeit verlieren und die Amtszeiten der vorhandenen Betriebsräte enden³⁾. Es müsse nach dieser Meinung dann ein neuer Betriebs-

rat gewählt werden und die alten könnten — auch nicht übergangsweise — weiter amtieren⁴⁾.

Nach richtiger Auffassung bilden die bisherigen Betriebe einen neuen Betrieb, für den ein Übergangsmandat, das der Betriebsrat wahrnimmt, dem der nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größte Betriebsteil zugeordnet war⁵⁾. Dieser Meinung ist der Vorzug zu geben, weil sie am ehesten dem gesetzgeberischen Willen entspricht, daß durch gesellschaftsrechtliche Veränderungen keine Mitbestimmungslücken entstehen sollen:

- Am deutlichsten kommt dies bei den arbeitsrechtlichen Bestimmungen im UmwG zum Ausdruck, wonach insbesondere bei Spaltungen die Mitbestimmung nicht entfallen, sondern durch einen gemeinsamen Betrieb oder das Übergangsmandat (§§ 321, 322 UmwG) gesichert werden soll. Die Vorschrift scheint zwar nur für einen anderen Fall zu gelten, nämlich die Betriebsspaltung. Es wäre aber kein Grund ersichtlich, weshalb der Betriebsrat den Schutz nicht auch in anderen Fällen der Umwandlung genießen soll, die den Wegfall dieses Gremiums zur Folge hätten.
- Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren nicht nur im UmwG, sondern auch in einer Vielzahl anderer Gesetze ein Übergangsmandat des Betriebsrats vorgesehen (SpTrUG, PTNeuOG, ENeuOG). Aus dieser wiederholten Anerkennung kann ein allgemeines Rechtsprinzip abgeleitet werden, wonach „bei betrieblichen Organisationsänderungen grundsätz-

3) LAG Frankfurt 1. 9. 1988, DB 1989, 184; unklar LAG Hamburg 19. 8. 1991, DB 1992, 587; DKK-Buschmann, § 21 Rn. 39; FKHE, § 21 Rn. 47; grundsätzlich; GK-Wiese, § 21 Rn. 43.

4) LAG Frankfurt 1. 9. 1988, DB 1989, 184; GK-Wiese, § 21 Rn. 43; Richardl, BetrVG, Kommentar, 7. Aufl., § 21 Rn. 31.

5) FKHE, § 21 Rn. 51; DKK-Buschmann, § 21 Rn. 65.

lich eine betriebsratslose Zeit vermieden werden soll⁶⁾.

- Schließlich dient auch der § 613 a BGB dem Ziel, die Kontinuität des bisherigen Betriebsrats zu erhalten und seine Mitbestimmungsrechte vor und nach der Veräußerung des Betriebs zu sichern, weil sein Amt ohne den Übergang der Arbeitsverhältnisse erlöschen würde⁷⁾. Es wäre hiermit unvereinbar, wenn bei der Betriebsverschmelzung seine Existenz ersatzlos vernichtet und eine mitbestimmungsfreie Zeit entstehen würde, obwohl die Arbeitsverhältnisse auf den neuen Arbeitgeber übergehen.

Der zuständige Betriebsrat nimmt nicht nur als Organ zeitlich befristet das Übergangsmandat wahr, sondern bleibt auch in seiner bisherigen personellen Zusammensetzung bestehen und für die neue Organisationseinheit zuständig⁸⁾. Eine Beschränkung der Zuständigkeit nur auf Arbeitnehmer des bisherigen Betriebs oder Betriebsteils ist mit dem Grundsatz unvereinbar, daß das BetrVG keinen Betriebsrat für unselbständige Betriebsteile, sondern nur für den Betrieb insgesamt anerkennt⁹⁾.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat rechtzeitig vor der Umwandlung zu informieren, indem ihm der zugrundeliegende Vertrag vorgelegt werden muß. Dieses Informationsrecht wäre sinnlos, wenn das betreffende Gremium danach ohne weiteres entfallen könnte.

Bereits mit dem viel älteren § 613 a BGB bezweckte der Gesetzgeber, daß die Arbeit der Betriebsräte gesichert und die Kontinuität der Betriebsverfassung gewahrt bleibt¹⁰⁾. Gemäß § 324 UmwG findet die Vorschrift auch bei der Verschmelzung Anwendung.

Fortbestand des Betriebsrat bei Wahrung der Identität

Die Identität des Betriebs ist wesentlich schwerer zu erfassen als die des Unter-

nehmens. Während die Identität des Unternehmens an formellen Kriterien, nämlich die Fortexistenz eines Rechtsträgers anknüpft (Eintrag ins Handelsregister usw.), kommt es beim Betrieb auf die rein tatsächlichen Umstände an, die im Wirtschaftsleben einem ständigen Wandel unterworfen sind.

Wann dieser Wandel den bisherigen Betrieb beseitigt und einen neuen schafft, oder nur einen bestehenden Betrieb umstrukturiert, ist eine schwierige Wertungsfrage. Rein formelle Kriterien helfen bei der Entscheidungsfindung nicht. Die Tatsache, daß die bisherige Rechtsträgerin des Betriebs erloschen ist, besagt jedenfalls noch nichts über den Fortbestand des Betriebs.

In der Literatur¹¹⁾ werden folgende Kriterien genannt:

- Einheit des Inhabers;
- Vorhandensein von Arbeitnehmern;
- Vorhandensein von Betriebsmitteln;
- Verfolgung eines (nicht notwendigerweise einheitlichen) arbeitstechnischen Zwecks;
- Einheit der Organisation.

Die Rechtsprechung gibt unterschiedliche Anhaltspunkte dafür, was einen Betrieb ausmacht. Im Verlauf der letzten Jahre hat sie hier völlig unterschiedliche Akzente gesetzt und zuletzt vor allem die einheitliche Organisation hervorgehoben. In der Entscheidung vom 18. 1. 1990¹²⁾ heißt es dazu:

„Mit und in einem Betrieb können gleichzeitig verschiedene arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden (...). In erster Linie kommt es auf die Einheit der Organisation, weniger dagegen auf die Einheitlichkeit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung an (...). Regelmäßig liegt ein einheitlicher Betrieb vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhande-

nen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird“.

Die arbeitstechnische Zweckbestimmung ist für das BAG von entscheidendem Gewicht. Das BAG erkannte in einem Zeitungsunternehmen mit Sitz in Düsseldorf und zehn in der gesamten BRD verstreut liegenden Geschäftsstellen einen einheitlichen Betrieb, weil in dieser Organisation derselbe Zweck verfolgt wurde¹³⁾. Ähnlich entschied dasselbe Gericht für ein Unternehmen der Erwachsenenbildung, das denselben arbeitstechnischen Zweck in mehreren räumlich weit getrennt voneinander liegenden Kleinstbetrieben mit nur jeweils zwei bis drei Arbeitnehmern verfolgte¹⁴⁾.

Die Zuständigkeit des Betriebsrats des Ursprungsbetriebs erstreckt sich bei der Zusammenlegung nicht nur auf die von ihm bisher vertretenen Arbeitnehmer, sondern auch auf die Arbeitnehmer des anderen, bisher betriebsratslosen Betriebs. Dies gilt selbst dann, wenn es sich bei dem betriebsratslosen Betrieb um den größeren und den aufnehmenden handelt¹⁵⁾.

6) Engels in: Festschrift für Wlotzke, 1996, S. 279.

7) BAG 2. 10. 1974, AP Nr. 1 zu § 613 a BGB; 17. 1. 1980, DB 1980, 308.

8) Engels, DB 1991, 966, der in diesem Zusammenhang zutreffend von „Ansteckung“ spricht, Fn. 16; Bachner, NJW 1995, 2881; DKK-Buschmann, § 21 Rn. 65; FKHE, § 21 Rn. 52.

9) Engels in: Festschrift für Wlotzke, S. 279, 285; ders. DB 1991, 967; DKK-Buschmann, § 21 Rn. 61.

10) BAG in ständiger Rspr., vgl. nur DB 1991, 1937 m. w. N.

11) DKK-Trümmer, § 1 Rn. 50 ff.

12) AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969.

13) BAG 24. 1. 1964, AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG.

14) BAG 3. 12. 1985, EzA § 4 BetrVG 1972 Nr. 4.

15) FKHE, Rn. 50; Engels, DB 1991, 966.

2. Neuwahl des Betriebsrats

Nach § 13 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat außerhalb der regulären Amtsperiode zu wählen, wenn vom Tage der Wahl an gerechnet mit Ablauf von 24 Monaten die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist. Maßgebend ist als Stichtag die Wahl. Frühere oder spätere Veränderungen sind unbeachtlich. Entscheidend ist die Zahl der regelmäßig, nicht jedoch der kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer.

3. Geltung von Betriebsvereinbarungen auch für die hinzugekommenen Mitarbeiter?

Betriebsvereinbarungen gelten zwischen allen Mitarbeitern des Betriebes und dem Arbeitgeber unmittelbar und zwingend. Der Verzicht auf Rechte aus solchen Vereinbarungen ist nur zulässig, soweit der Betriebsrat zugestimmt hat (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen gelten räumlich für den Betrieb, für den sie abgeschlossen wurden. Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer des Betriebs und umfaßt auch Arbeitnehmer, die nach Abschluß der Vereinbarung in den Betrieb eingetreten sind¹⁶⁾. Allerdings kann der Geltungsbereich auch auf bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Betriebsabteilungen beschränkt werden. Dies müssen die Betriebsparteien jedoch ausdrücklich vereinbaren¹⁷⁾.

Wenn die Betriebsparteien bestimmte Vereinbarungen in der Zukunft nur für die bisher zum Betrieb gehörenden Arbeitnehmer gelten lassen wollen, dann müssen sie dies ausdrücklich vereinbaren. An-

sondernfalls würde sich der Geltungsbereich mit der Zusammenlegung der beiden Betriebe auch auf alle Mitarbeiter erstrecken.

4. Die Folgen der Zusammenlegung der Betriebe für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer

Die Zusammenlegung der Betriebe kann für Arbeitnehmer mit weitreichenden Folgen verbunden sein. Hierbei handelt es sich in erster Linie um die Realisierung der Synergieeffekte, die in vielfältigen Personalmaßnahmen münden kann. In erster Linie sind hier betriebsbedingte Kündigungen zu nennen, sowie der Abschluß von Aufhebungsverträgen. Aber auch Versetzungen, veränderte Eingruppierungen spielen eine erhebliche Rolle.

Grundsätzlich kommen alle personellen Maßnahmen zur Rationalisierung in Betracht, die bei einer Neuorganisation denkbar sind. Anhand der konkreten Planung des Unternehmens ist dies im Einzelfall nach den jeweiligen Konsequenzen hin zu prüfen.

5. Die Folgen der Verschmelzung der Unternehmen für die Arbeitnehmer

Die Verschmelzung der Unternehmen kann für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer zur Folge haben, daß ein neuer Rechtsträger in die Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes eintritt. Arbeitnehmer müssen also mit der neuen Gesellschaft keinen Arbeitsvertrag abschließen, sondern mit dem Wirksamwerden der Verschmelzung wird das neue Unternehmen kraft Gesetzes automatisch Arbeitgeber der untergegangenen Gesellschaft. Der Anwendung des § 613a BGB, der diese

Rechtsfolge beim rechtsgeschäftlichen Übergang vorsieht, bedarf es nicht.

6. Mitbestimmung des Betriebsrats

Nach § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG stellt der Zusammenschluß mit anderen Betrieben eine Betriebsänderung dar, bei der der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Inhalt und Reichweite der Mitbestimmung sind unterschiedlich, je nachdem, ob er einen Interessenausgleich oder bzw. einen Sozialplan anstrebt.

Der Arbeitgeber wahrt nur dann die Mitbestimmungsrechte, wenn er den Betriebsrat

- vollständig und rechtzeitig informiert;
- mit ihm verhandelt, bevor er Fakten schafft;
- einen Interessenausgleich versucht;
- einen Sozialplan abschließt.

Der Betriebsrat muß sich rechtzeitig darüber im klaren werden, welche Ziele er anstrebt und wie er sie durchsetzen will.

7. Mögliche Eckpunkte für eine Übergangsvereinbarung zur sozialen Sicherung der Mitarbeiter

7.1 Mitbestimmung

- Erhalt des bisherigen Betriebsrats
- Zuständigkeit für alle Mitarbeiter, auch der des anderen Betriebs
- Geltung der bisherigen Vereinbarungen für bisherige/alle Mitarbeiter.

16) BAG 5. 9. 1960, AP Nr. 4 zu § 399 BGB.

17) BAG 1. 2. 1957, AP Nr. 1 zu § 32 SchwbeschG; DKK-Berg, § 77 Rn. 35; FKHE, Rn. 26 b.

7.2 Arbeitsverträge

- Erhalt der bisherigen Verträge und aller Ansprüche
- Keine Verringerung der bisherigen Vergütung
- Keine Abgruppierungen, andernfalls Entgeltsicherung.

7.3 Erhalt der Arbeitsplätze

- Kündigungsverbot aus betrieblichen Gründen befristet/unbefristet
- Nutzung von Versetzungsmöglichkeiten
- Umschulungsmaßnahmen
- Nutzung der Fluktuation.

7.4 Ausgleichszahlungen

- Erstattung aller Kosten, die Arbeitnehmern durch Ortswechsel entstehen
- Abfindungszahlungen (Formel/Voraussetzungen)
- Härtefonds.

**Wolfgang Trittin,
IG Metall-Vorstandsverwaltung,
Abt. Gewerkschaftliche
Betriebspolitik**

Literaturempfehlung

Bachner / Köstler / Trittin / Trümmer
Arbeitsrecht bei Unternehmensum-
wandlung. Handbuch für Praktiker
Bund-Verlag 1997