

DBV-Seminar-Baustein: Fusion

Beschreibung:

Die Geschäftsleitung lädt die Bank-Mitarbeiter zu einer außerordentlichen Versammlung in der nächsten Woche ein. Schon lange ist kaum zu verbergen, dass das Haus wenig Ertrag erwirtschaftet. Der Erfolgsdruck von innen und außen wächst. Doch die Bankoberen scheuen über Jahre die Abstimmung eines tauglichen Planes für die Zukunft. Nun, in der Versammlung, sagt der Chef plötzlich: „Liebe Kollegen, wir haben eine gute Lösung. In zwei Monaten vereinigen wir uns mit unserer Nachbarbank. Damit werden alle wichtigen Probleme für uns gelöst – wir haben dann mehr Einlagen für neues Geschäft, und auch mehr Spezialisten für Digitalisierung und Regulierung, die wir dann besser bündeln können. Das lässt sich leicht umsetzen – wir bieten Ihnen da jede Menge Chancen, wenn Sie uns helfen, in der neuen Welt anzukommen.“



Die ersuchte „Hilfe“ von Arbeitnehmern & Betriebsrat ist, große Änderungen des Betriebes geräuscharm zu akzeptieren – es ist ja alles „sozial abgedeckt“, durchgerechnet und im Übrigen „alternativlos“. Der treue Glauben der Belegschaft wird erst erschüttert, als nach der Fusion die konkrete Planung kommt: 8 Filialen sollen geschlossen, und auch die Marktfolge verkleinert werden. Alt und Jung können sich in einem „gesunden Wettbewerb“ um die verbleibenden Stellen bewerben. Leistung und Beziehungen helfen da. Der Betriebsrat kann sich nicht auf eine vorbeugende Absicherung der Kollegen stützen – und oft nur die Hände heben.

Damit es nicht so weit kommt, erfahren Sie in diesem DBV-Baustein, wie Sie als BR das Schweigen über die weitere Entwicklung gegenüber der Leitung durchbrechen. Wie Sie vorab einen Sozialplan abschließen, der die Kollegen tatsächlich nach sozialen Kriterien bestmöglich absichert für den Fall einer Fusion. Wir zeigen Ihnen, wie Sie im oft hektischen Umbruch des Betriebs den Überblick bewahren und etwa in der Fusion eine Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz feststellen, der die Handhabe zu einem Interessenausgleich gibt, der viele Verschlechterungen für die Mitarbeiter ausschließen oder mildern kann. Eine Checkliste liefert Ihnen einen roten Faden für die Gespräche mit dem Arbeitgeber.

Überblick:

- Einführung Fusion
- Die Betriebsänderung
- Der Informationsanspruch
- Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang
- Aufgaben der Arbeitnehmervertretung
- Interessenausgleich und Sozialplan; die Freiwillige Vereinbarung
- Checkliste für Betriebsräte

Dauer: 6 Stunden; **Referenten:** RA Sigrid Betzen, Karin Ruck; **Seminarort:** Inhouse oder Tagungsstätte