

Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“

Die Buchreihe „**Das arbeitsrechtliche Mandat**“ will Praktikern aus den Unternehmen und den mit dem Arbeitsrecht befassten anwaltlichen Beratern in zentralen Gebieten des Arbeitsrechts einen aktuellen und profunden rechtlichen Einstieg in die Materie ermöglichen. Darüber hinaus will sie der betrieblichen Praxis, der (Fach-)Anwaltschaft und der Arbeitsgerichtsbarkeit praktisch erprobte Handlungsempfehlungen sowie rechtssichere Regelungs- und Formulierungsvorschläge bieten.

Das Arbeitsrecht und HR sehen sich in besonderer Weise mit der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt und den daraus erwachsenden Herausforderungen konfrontiert. Deshalb spricht man zutreffend nicht nur von Industrie 4.0, sondern auch von der Arbeitswelt 4.0 und den umwälzenden Folgen der Digitalisierung. Fest steht, dass sich die Arbeitswelt aufgrund disruptiver Technologiesprünge in einem immer schneller anmutenden Wandel befindet, der eine Vielzahl wegweisender Entscheidungen sowie hohe Änderungs- und Anpassungsbereitschaft bei den Entscheidungsträgern erzwingt. Zunehmend lösen sich althergebrachte Arbeitsformen und betriebliche Strukturen aufgrund neuer digitaler Geschäftsmodelle und moderner (prekärer) Beschäftigungsformen auf, die unter vielsagenden Begrifflichkeiten wie „Crowd-Work“, „Gig-Work“, „Scrum“ u.a. firmieren. Um auf die Herausforderungen der Digitalisierung und der geänderten Arbeitsabläufe in einer Arbeitswelt 4.0 angemessen zu reagieren, müssen neue tragfähige Konzepte und Ansätze gefunden werden, um Arbeit auch zukünftig gesellschaftlich verantwortlich, erfolgreich und rechtssicher zu organisieren. Dabei führen insbesondere der Verlust betrieblicher Strukturen sowie die zunehmende Tariffucht aufgrund abnehmender kollektiver Regelungsgrundlagen zu teilweise unerwünschten, schwer handhabbaren Regelungs- bzw. Nicht-Regelungszuständen. Übergreifend könnte man diesen Praxisbefund mit einem gefühlt fortschreitenden Kontrollverlust trotz zunehmender gesetzlicher Regelungsdichte und -tiefe beschreiben. Fest steht, dass Arbeitsrecht ein unverzichtbares, hoch dynamisches Recht in Wirtschaft und Gesellschaft ist, welches in besonderer Weise einem starken politischen Zugriff und einem wechselnden Zeitgeist unterliegt.

Ziel der Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ ist es, in diesem dynamischen Rechtsumfeld verlässlich und mit einem hohen Nutzwert für den „User“ Orientierung zu bieten und dabei nachvollziehbar mit einer klaren, transparenten Argumentation rechtlich Stellung zu beziehen. Die Buchreihe beschreibt das arbeitsrechtliche Mandat derzeit mit **sieben Bänden**, die alle von ausgewiesenen, aus dem Markt bekannten Kennern der Materie betreut werden. Von ihrer Konzeption her ist die Buchreihe bewusst auf einen zukünftigen Ausbau angelegt.

Der **Arbeitsvertrag** und die **AGB-Kontrolle** bilden für den beratenden Praktiker das Grundrüstzeug, das besonders stark durch die Rechtsprechung geprägt wird und sich deshalb in einem ständigen Fluss befindet. Im Bereich der Vertragsgestaltung benötigt die Praxis vor allem verlässliche Klauseln und rechtliche Lösungen, die im Streitfall einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung auch in II. und ggf. III. Instanz standhalten und somit für Rechtsklarheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien sorgen.

Der Band **Arbeitsrecht bei Umstrukturierung aus der Arbeitnehmerperspektive** verfolgt bewusst einen neuen Ansatz. Aktuell besitzt das Werk im arbeitsrechtlichen Buchmarkt ein Alleinstellungsmerkmal, da es auf einer entgegengesetzten Sichtweise des Arbeitnehmers beruht. Es stellt somit das Gegenstück zu einer Vielzahl von Büchern dar, die aus Unternehmens- und Arbeitgebersicht verfasst sind. Das Werk schließt damit eine Lücke und trägt dem Umstand Rechnung, dass Betriebsübergänge und sonstige tiefgreifenden Reorganisations- und Umstrukturierungsmaßnahmen zwangsläufig auch immer auf Arbeitnehmerseite existenziellen, komplexen anwaltlichen Beratungs- und Vertretungsbedarf nach sich ziehen.

Aufhebungsverträge haben große Bedeutung für den rechtssuchenden Mandanten und den arbeitsrechtlichen Praktiker. Sie stellen für den Arbeitsrechtsanwalt eines seiner Kernberatungsfelder dar. Bei der Gestaltung und der Verhandlung von Aufhebungsverträgen bedarf der Praktiker im hohen Maße geeigneter und rechtssicherer Formulierungshilfen und praktikabler Handlungsempfehlungen, um seinen Mandanten fachgerecht zu beraten und „gute“ Lösungen zu erzielen. Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen bewegt sich man sich zudem rechtlich zwingend immer an der Schnittstelle von Arbeits-, Dienst-, Gesellschafts-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Diese Schnittstelle will beherrscht werden, da sonst kein gutes rechtliches Ergebnis erzielt werden kann.

Der Band **„Variable Vergütungsformen“** beschäftigt sich mit der Ausgestaltung der für die geleistete Arbeit vom Arbeitgeber zu erbringenden Gegenleistungen. In der Arbeitswelt 4.0 besteht ein nachweislich hoher Bedarf nach alternativen Beschäftigungsformen, die zwangsläufig auch mit alternativen, variablen und anreizbezogenen Vergütungsformen einhergehen. Insoweit stehen an der Schnittstelle zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht unter anderem die korrekte Versteuerung und Verbeitragung variabler Vergütungsformen sowie die rechtlichen Themen des Mindestlohngesetzes im Blickpunkt. In höheren Gehaltsklassen rücken demgegenüber Aktienbezugs- und -optionsprogramme, Wertrechte unterschiedlichster Art und andere anreizbasierte Instrumente sowie ihre rechtssichere Ausgestaltung in den Fokus der Rechtssuchenden.

Betriebsvereinbarungen und **Sozialpläne** bilden zentrale, unverzichtbare Bausteine im kollektiven Arbeitsrecht. Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne sind komplexe Regelungswerke mit großer belegschaftsübergreifender Bedeutung. Mit Blick auf diesen Grundbefund will dieser Band unter anderem wertvolle, praktische Hinweise und Hand-

lungsempfehlungen für die Verhandlung von Interessenausgleichen und Sozialplänen als auch für in diesem Kontext erforderliche Einigungsstellen geben.

Der Band **Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz** will vor allem rechtliche Orientierung und Hilfe in der Bewältigung von Krisen liefern. Gerade in der Krise ist ein Handeln der Verantwortlichen gefragt (Stichworte: gute Unternehmensführung und Compliance), das auf Haftungsvermeidung durch gesetzeskonformes Handeln bei gleichzeitig gesteigerten Sorgfalts-, Informations- und Handlungspflichten ausgerichtet ist. Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz ist aus diesem Grund ein ebenfalls unverzichtbares Rüstzeug des auf Beratung von Unternehmen spezialisierten Arbeitsrechtlers.

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind maßgebliche rechtliche Bausteine in einer Arbeitswelt 4.0 und besitzen eine hohe Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gerade die aktuell eingeführte Brückenteilzeit dient dazu, Diskriminierung, Teilzeitfallen und einer Geschlechterbenachteiligung mit tragfähigen rechtlichen Ansätzen entgegenzuwirken. Es geht um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wertet man Teilzeit und geringfügige Beschäftigung mit Blick auf die Praxis als prekäre Beschäftigungsformen, wird einmal mehr deutlich, dass die Praxis gut umsetzbare, rechtssichere Lösungen braucht, um Arbeit in Teilzeit und Geringfügigkeit sozial und gesellschaftlich verantwortungsvoll durchführen zu können.

Die Herausgeber freuen sich, mit der Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ und ihren Einzelbänden das arbeitsrechtliche Schrifttum aus der Sicht des Praktikers zu bereichern. Lob, Kritik, Hinweise und Anregungen der Leser und der Benutzer sind allesamt erwünscht, um die Buchreihe in Zukunft weiterentwickeln und im Sinne der Zielgruppe verbessern zu können.

Köln im Juni 2019

Prof. Dr. Martin Henssler/

Dr. Joachim Holthausen

Inhaltsübersicht

| | |
|--|------------|
| Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ | 5 |
| Abkürzungsverzeichnis | 27 |
| Literaturverzeichnis | 33 |
| § 1 Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen | 39 |
| A. Vorbemerkung | 39 |
| B. Drei Begriffe, um die sich alles dreht: Interessenausgleich-Sozialplan-Nachteilsausgleich | 42 |
| C. Voraussetzung des Beteiligungsrechts bei Betriebsänderung, § 111 BetrVG | 46 |
| D. Die Beteiligung des Betriebsrats | 66 |
| E. Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat? – Zuständigkeitsfragen | 78 |
| F. Interessenausgleich | 81 |
| G. Sozialplan | 94 |
| H. Besonderheiten in der Insolvenz | 116 |
| I. Besonderheiten im Tendenzbetrieb | 122 |
| J. Sanktionen bei Missachtung der Interessenausgleichspflicht | 124 |
| K. Weitere Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Betriebsänderung | 129 |
| § 2 Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen von Umstrukturierung .. | 135 |
| A. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf das Betriebsratsmandat | 135 |
| B. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die Geltung von Kollektivvereinbarungen | 181 |
| § 3 Anforderungen an Massenentlassungen | 265 |
| A. Einleitung | 265 |
| B. Betrieblicher Anwendungsbereich | 266 |
| C. Vorliegen einer Massenentlassung | 268 |
| D. Anforderungen an das Konsultationsverfahren | 283 |
| E. Rechtsfolgen bei Verletzung der Konsultations- und Anzeigepflicht | 309 |
| F. Darlegungs- und Beweislast | 319 |

| | |
|--|-----|
| § 4 Betriebsbedingte Kündigung bei Umstrukturierungen aus der Arbeitnehmerperspektive | 321 |
| A. Vorüberlegungen aus Arbeitnehmervertreterperspektive | 321 |
| B. Die betriebsbedingte Kündigung gemäß § 1 KSchG | 323 |
| Stichwortverzeichnis | 425 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ | 5 |
| Inhaltsübersicht | 9 |
| Abkürzungsverzeichnis | 27 |
| Literaturverzeichnis | 33 |
| § 1 Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen | 39 |
| A. Vorbemerkung | 39 |
| I. Es geht nicht nur um Abfindungen | 39 |
| II. Interessenausgleich und Sozialplan – zwei Seiten derselben Medaille | 39 |
| III. Gesetzgeberische Zielsetzung vs. Realität | 41 |
| IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats außerhalb von § 111 ff. BetrVG. | 42 |
| B. Drei Begriffe, um die sich alles dreht: | |
| Interessenausgleich-Sozialplan-Nachteilsausgleich | 42 |
| I. Interessenausgleich | 43 |
| II. Sozialplan | 44 |
| III. Nachteilsausgleich. | 45 |
| C. Voraussetzung des Beteiligungsrechts bei Betriebsänderung, § 111 BetrVG | 46 |
| I. Bestehen eines Betriebsrates | 46 |
| II. Schwellenwert | 47 |
| 1. Unternehmensgröße | 47 |
| 2. Begriff: „in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer“ | 48 |
| 3. Schwellenwert im Gemeinschaftsbetrieb | 49 |
| III. Begriff: Betriebsänderung | 51 |
| 1. Allgemeines. | 51 |
| 2. Die Generalklausel i.S.v. § 111 S. 1 BetrVG | 51 |
| a) Wesentliche Nachteile. | 52 |
| b) Erhebliche Teile der Belegschaft | 53 |
| IV. Die Beispielfälle des § 111 S. 3 BetrVG | 53 |
| 1. Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG) | 54 |
| 2. Einschränkung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen | 55 |
| 3. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen | 58 |
| 4. Zusammenschluss mit anderen Betrieben (§ 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG) | 60 |
| 5. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebs- zweckes oder der Betriebsanlagen § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG | 63 |
| 6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. | 65 |

| | |
|---|----|
| D. Die Beteiligung des Betriebsrats | 66 |
| I. Unterrichtung und Beratung | 66 |
| 1. Zeitpunkt der Unterrichtung | 67 |
| a) Geplante Betriebsänderung | 67 |
| b) Rechtzeitige Unterrichtung | 68 |
| c) Umfassende Unterrichtung | 69 |
| d) Form der Unterrichtung | 71 |
| 2. Beratung | 72 |
| II. Hinzuziehung eines Beraters durch den Betriebsrat | 72 |
| III. Unterrichtung weiterer Gremien | 76 |
| 1. Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses | 76 |
| 2. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung | 77 |
| 3. Unterrichtung des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten | 77 |
| E. Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat? – | |
| Zuständigkeitsfragen | 78 |
| I. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates | 78 |
| II. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates. | 80 |
| III. Gespaltene Zuständigkeit zwischen Interessenausgleich und Sozialplan | 80 |
| F. Interessenausgleich | 81 |
| I. Formelle Anforderungen | 81 |
| II. Zustandekommen des Interessenausgleichs | 82 |
| 1. Freiverhandlungen zwischen den Betriebsparteien. | 82 |
| 2. Vermittlung durch den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit | 83 |
| 3. Einigungsstelle | 84 |
| III. Inhalt des Interessenausgleichs | 85 |
| IV. Interessenausgleich mit Namensliste. | 86 |
| V. Interessenausgleich – Formulierungsbeispiele aus der Praxis | 87 |
| 1. Präambel | 88 |
| 2. Geltungsbereich. | 88 |
| 3. Gegenstand der Betriebsänderung | 89 |
| 4. Durchführung der Maßnahmen | 89 |
| 5. Auswahlrichtlinie. | 90 |
| 6. Freistellung. | 91 |
| 7. Restabwicklungsarbeiten | 91 |
| 8. Namensliste | 91 |
| 9. Transfergesellschaft | 92 |
| 10. Regelungen zur Beschäftigungssicherung | 92 |
| 11. Freiwilligenprogramm. | 92 |
| 12. Sozialplan | 93 |

| | |
|---|-----|
| 13. Beteiligungsrechte des Betriebsrates | 93 |
| 14. Inkrafttreten | 93 |
| G. Sozialplan | 94 |
| I. Aufgabe des Sozialplans | 94 |
| II. Verfahrensfragen | 96 |
| III. Rechtsqualität | 97 |
| IV. Ausnahmen von der Sozialplanpflicht, § 112a BetrVG | 98 |
| 1. Betriebsänderung durch bloßen Personalabbau | 98 |
| 2. Neugründungen | 99 |
| V. Freiwilliger Sozialplan, Rahmensozialplan, vorsorglicher Sozialplan . . | 99 |
| VI. Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien | 101 |
| VII. Einigungsstelle und Sozialplan | 105 |
| 1. Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalls | 105 |
| 2. Berücksichtigung der Aussichten des betroffenen Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt | 106 |
| 3. Ausschluss von Beschäftigten, die eine zumutbare Weiterbeschäftigung ablehnen | 106 |
| 4. Berücksichtigung von Fördermöglichkeiten insbesondere aus dem SGB III | 107 |
| 5. Wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen | 107 |
| VIII. Abänderung von Sozialplänen | 108 |
| IX. Transfersozialplan | 109 |
| X. Exkurs: Tarifsozialplan | 110 |
| XI. Sozialplan – Formulierungsbeispiele aus der Praxis | 110 |
| 1. Präambel | 111 |
| 2. Geltungsbereich | 111 |
| 3. Ausschluss von Leistungen | 111 |
| 4. Abfindungen | 111 |
| 5. Lebensalter und Betriebszugehörigkeit | 112 |
| 6. Bruttomonatsentgelt | 112 |
| 7. Sozialzuschläge | 113 |
| 8. Vorzeitiges Ausscheiden | 113 |
| 9. Umzugskosten | 113 |
| 10. Wiedereinstellung | 114 |
| 11. Härtefallregelung | 115 |
| 12. Vererblichkeit | 115 |
| 13. Fälligkeitsregelung | 115 |
| 14. Inkrafttreten | 115 |

| | | |
|--|--|------------|
| H. | Besonderheiten in der Insolvenz | 116 |
| I. | Beschleunigung des Verfahrens | 116 |
| II. | Hinzuziehung eines Beraters im Insolvenzverfahren | 118 |
| III. | Begrenzung des Sozialplanvolumens | 118 |
| IV. | Widerruf eines vor Verfahrenseröffnung abgeschlossenen Sozialplans | 119 |
| V. | Interessenausgleich mit Namensliste in der Insolvenz, § 125 InsO. | 120 |
| I. | Besonderheiten im Tendenzbetrieb | 122 |
| J. | Sanktionen bei Missachtung der Interessenausgleichspflicht | 124 |
| I. | Nachteilsausgleich | 124 |
| 1. | Abweichen vom Interessenausgleich | 125 |
| 2. | Unterlassen des Versuchs eines Interessenausgleichs | 126 |
| 3. | Gegenstand des Nachteilsausgleichs | 126 |
| 4. | Verrechenbarkeit von Nachteilsausgleichsanspruch und Sozialplanleistung | 127 |
| 5. | Prozessuales | 128 |
| II. | Unterlassungsanspruch des Betriebsrates | 128 |
| III. | Ordnungswidrigkeit | 129 |
| IV. | § 23 Abs. 3 BetrVG | 129 |
| K. | Weitere Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Betriebsänderung | 129 |
| I. | Mitbestimmung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG | 130 |
| II. | Mitbestimmung gem. § 99 BetrVG insbesondere bei Versetzungen und Umgruppierungen. | 132 |
| III. | Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG. | 132 |
| IV. | Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG | 133 |
| § 2 Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen von Umstrukturierung | | 135 |
| A. | Auswirkungen von Umstrukturierungen auf das Betriebsratsmandat. | 135 |
| I. | Einleitung. | 135 |
| 1. | Der Betrieb als Organisationsbasis des Betriebsrats | 135 |
| 2. | Identitätswahrung und Identitätsverlust | 136 |
| a) | Die Beibehaltung der räumlichen/örtlichen Situation. | 138 |
| b) | Das Fortbestehen des Leitungsapparats und der Organisations- struktur | 139 |
| c) | Die Beibehaltung des Betriebszwecks | 139 |
| d) | Die Anzahl der von der Organisationsänderung betroffenen Arbeitnehmer | 139 |
| 3. | Mehrgliedrige Umstrukturierungen | 139 |

| | |
|--|-----|
| II. Übergangs- und Restmandat bei unternehmensinterner Spaltung von Betrieben | 140 |
| 1. Entstehungsvoraussetzungen und Rechtsfolge | 140 |
| a) Übergangsmandat | 140 |
| aa) Spaltung | 140 |
| (1) Begriff und Gegenstand der Spaltung | 140 |
| (2) Abgrenzung Aufspaltung/Abspaltung | 141 |
| bb) Betriebsratsfähigkeit der Betriebsteile | 142 |
| cc) keine Eingliederung in einen Betrieb mit Betriebsrat | 142 |
| dd) keine Zusammenfassung (ohne Eingliederung) mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil | 143 |
| b) Restmandat | 143 |
| 2. Rechtsfolgen für das Betriebsratsmandat (Übersicht) | 144 |
| 3. Inhalt des Mandats | 145 |
| a) Übergangsmandat | 145 |
| aa) Personelle Zusammensetzung des Betriebsrats | 145 |
| bb) Freistellung | 147 |
| cc) Dauer | 147 |
| dd) Vollmandat | 148 |
| ee) Kosten | 148 |
| b) Restmandat | 149 |
| aa) Personelle Zusammensetzung des Betriebsrats | 149 |
| bb) Dauer | 149 |
| cc) kein Vollmandat | 149 |
| dd) Kosten | 149 |
| III. Übergangs- und Restmandat bei unternehmensinterner Zusammenfassung | 150 |
| 1. Entstehungsvoraussetzungen und Rechtsfolge | 150 |
| a) Übergangsmandat | 150 |
| aa) „Zusammenfassung“ | 150 |
| bb) Verhältnis Eingliederung (§ 21a Abs. 1) und Zusammenfassung (§ 21a Abs. 2) | 150 |
| cc) Begriff der Eingliederung | 152 |
| b) Rechtsfolgen für das reguläre Mandat | 153 |
| c) Rechtsfolgen für das Übergangsmandat | 153 |
| aa) Zusammenfassung ohne Eingliederung | 153 |
| bb) Zusammenfassung mit Eingliederung in einen Betrieb mit Betriebsrat | 153 |
| cc) Zusammenfassung mit Eingliederung in einen Betrieb ohne Betriebsrat | 154 |
| d) Restmandat | 154 |

| | |
|---|-----|
| 2. Rechtsfolgen für das Betriebsratsmandat (Übersicht) | 154 |
| 3. Inhalt. | 155 |
| a) Übergangsmandat | 155 |
| b) Restmandat | 155 |
| IV. Umstrukturierung mit Stilllegung. | 156 |
| 1. Begriff der Stilllegung. | 156 |
| 2. Rechtsfolge. | 156 |
| V. Unternehmensübergreifende Umstrukturierungen | 157 |
| 1. Betriebliche Umstrukturierungen im Zusammenhang mit Betriebsveräußerung oder Umwandlung | 157 |
| a) Umstrukturierungen ohne Auswirkungen auf die betriebliche Ebene | 157 |
| b) Umstrukturierungen mit Auswirkungen auf die betriebliche Ebene | 158 |
| aa) Spaltung | 158 |
| bb) Zusammenfassung | 158 |
| 2. Umstrukturierung und Gemeinschaftsbetrieb | 159 |
| a) Errichtung eines Gemeinschaftsbetriebs | 159 |
| aa) ohne Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 159 |
| bb) mit Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 159 |
| b) Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs | 160 |
| aa) ohne Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 160 |
| bb) mit Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 160 |
| 3. (Massen-)Widerspruch bei Betriebsübergang | 161 |
| 4. Inhalt, Ausübung und Kosten des Übergangsmandats. | 161 |
| VI. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Gesamt- und Konzernbetriebsrat | 163 |
| 1. Gesamtbetriebsrat | 163 |
| a) Entsendung in den Gesamtbetriebsrat. | 163 |
| aa) im Übergangsmandat | 163 |
| bb) im Restmandat | 164 |
| b) Übergangs- und Restmandat für den Gesamtbetriebsrat | 165 |
| aa) Ende des Amts des Gesamtbetriebsrats. | 165 |
| bb) Übergangsmandat des Gesamtbetriebsrats. | 166 |
| cc) Restmandat des Gesamtbetriebsrats. | 166 |
| 2. Konzernbetriebsrat | 166 |
| VII. Übergangs- und Restmandat bei gewillkürten Strukturen nach § 3 BetrVG | 167 |
| 1. Einführung der gewillkürten Struktur | 167 |
| 2. Rückkehr zur gesetzlichen Vertretungsstruktur. | 169 |
| a) Beendigung, Nachwirkung | 169 |
| b) Auswirkungen auf das Amt des Betriebsrats | 170 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 3. | Umstrukturierung innerhalb gewillkürter Strukturen nach § 3 BetrVG | 170 |
| a) | Zulässigkeit. | 170 |
| b) | Umstrukturierungen mit und ohne Identitätsverlust | 171 |
| aa) | Änderungen der organisatorischen Strukturen | 172 |
| bb) | Herauslösen eines Teils aus dem Geltungsbereich der Kollektivvereinbarung | 173 |
| cc) | Hinzutreten neuer Einheiten | 174 |
| (1) | ohne Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 174 |
| (2) | mit Auswirkungen auf betrieblicher Ebene | 175 |
| 4. | Übergang von nach § 3 BetrVG gebildeten Einheiten auf einen anderen Rechtsträger. | 176 |
| a) | Normative Weitergeltung der Kollektivvereinbarung | 176 |
| aa) | durch TV gebildete Einheiten | 176 |
| bb) | durch BV gebildete Einheiten | 177 |
| cc) | Folgen für das Betriebsratsamt. | 178 |
| b) | Zusammentreffen mit betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen beim Erwerber. | 178 |
| 5. | Übertragung von Teilen einer betrieblichen Einheit nach § 3 BetrVG auf einen anderen Rechtsträger. | 180 |
| 6. | Funktionsnachfolge | 180 |
| B. | Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die Geltung von Kollektivvereinbarungen | 181 |
| I. | Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen | 181 |
| 1. | Einleitung | 181 |
| 2. | Meinungsstand | 181 |
| a) | Rechtsprechung | 182 |
| aa) | Umstrukturierungen mit Betriebsinhaberwechsel. | 182 |
| bb) | Unternehmensinterne Umstrukturierungen | 188 |
| b) | Literatur | 190 |
| 3. | Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarun- gen und Konzernbetriebsvereinbarungen bei unternehmensinternen Umstrukturierungen. | 194 |
| a) | Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei unternehmensinternen Umstrukturierungen | 194 |
| aa) | Arten der Umstrukturierung | 194 |
| (1) | Änderungen ausschließlich auf Unternehmensebene. | 194 |
| (2) | Betriebsstilllegung | 195 |
| (3) | Betriebsteilstilllegung/Betriebseinschränkung. | 195 |
| (4) | Verlust der Betriebsratsfähigkeit/Wegfall des Betriebsrats | 196 |

| | |
|---|-----|
| (5) Betriebsverlegung | 196 |
| (6) Spaltung von Betrieben | 197 |
| (a) Aufspaltung | 197 |
| (b) Abspaltung | 199 |
| (7) Zusammenfassung von Betrieben | 199 |
| (a) Eingliederung | 200 |
| (b) Zusammenfassung ohne Eingliederung | 204 |
| b) Änderung und Beendigung weitergeltender Betriebsvereinbarungen | 206 |
| c) Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen bei unternehmensinternen Umstrukturierungen | 207 |
| 4. Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen bei Umstrukturierungen mit Betriebsinhaberwechsel | 208 |
| a) Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei Umstrukturierungen mit Betriebsinhaberwechsel | 209 |
| aa) Normative Weitergeltung der im Veräußererbetrieb geltenden Betriebsvereinbarungen | 209 |
| (1) Anwendungsbereich | 209 |
| (a) Rechtsprechung | 209 |
| (b) Literatur | 213 |
| (2) Wirkung | 218 |
| (3) Verdrängung durch beim Erwerber geltende Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen | 218 |
| (4) Verdrängung durch beim Erwerber geltenden Tarifvertrag | 219 |
| (5) Änderung und Beendigung normativ weitergeltender Betriebsvereinbarungen | 220 |
| bb) Transformation von Betriebsvereinbarungen gem. § 613a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB | 221 |
| (1) Geltungsbereich, Inhalt und Wirkung der Transformation (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB) | 221 |
| (2) Verschlechterungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2 und 4 BGB | 224 |
| (3) Ablösung durch beim Erwerber geltende Kollektivvereinbarungen (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB) | 226 |
| b) Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei Umstrukturierungen mit Betriebsinhaberwechsel | 229 |
| aa) Normative Weitergeltung der im Veräußererbetrieb geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen | 229 |

| | |
|--|-----|
| (1) Arten der Umstrukturierung | 231 |
| (a) Übertragung aller Betriebe eines Unternehmens auf ein betriebsloses Unternehmen | 231 |
| (b) Übertragung mehrerer Betriebe/Betriebsteile eines Unternehmens | 233 |
| (c) Übertragung eines Betriebs/Betriebsteils | 235 |
| (d) Übertragung aller Betriebe mit Ausnahme eines Betriebs | 236 |
| (e) Weitere Fälle normativer Weitergeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen | 236 |
| (2) Verdrängung durch beim Erwerber geltende Kollektiv- vereinbarungen. | 236 |
| bb) Transformation von Gesamtbetriebsvereinbarungen gem. § 613a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB | 237 |
| c) Schicksal von Konzernbetriebsvereinbarungen bei Umstruk- turierungen mit Betriebsinhaberwechsel | 237 |
| 5. Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinba- rungen und Konzernbetriebsvereinbarungen bei Errichtung und Auflösung von Gemeinschaftsbetrieben | 240 |
| a) Errichtung von Gemeinschaftsbetrieben | 240 |
| aa) Normative Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen | 240 |
| bb) Normative Weitergeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen | 243 |
| cc) Normative Weitergeltung von Konzernbetriebsvereinbarungen | 243 |
| b) Auflösung von Gemeinschaftsbetrieben. | 243 |
| aa) Normative Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen | 243 |
| bb) Normative Weitergeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen | 246 |
| cc) Normative Weitergeltung von Konzernbetriebsvereinbarungen | 247 |
| 6. Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinba- rungen und Konzernbetriebsvereinbarungen bei Errichtung und Auflösung betriebsverfassungsrechtlicher Organisationseinheiten durch Vereinbarungen nach § 3 BetrVG | 247 |
| a) Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Organisationseinheiten nach § 3 BetrVG | 247 |
| b) Auflösung betriebsverfassungsrechtlicher Organisationseinheiten nach § 3 BetrVG | 249 |
| c) Hinzutreten und Herauslösen von Betrieben/Betriebsteilen wäh- rend der Geltung einer Strukturvereinbarung nach § 3 BetrVG . . | 249 |

| | |
|--|------------|
| II. Schicksal von Tarifverträgen | 251 |
| 1. Normative (Weiter)Geltung von Tarifverträgen nach Umstrukturierungen | 251 |
| a) Voraussetzungen für eine normative (Weiter)Geltung von Tarifverträgen. | 252 |
| aa) Verbandstarifvertrag. | 252 |
| (1) Einzelrechtsnachfolge. | 252 |
| (2) Gesamtrechtsnachfolge | 253 |
| bb) Firmentarifvertrag | 253 |
| (1) Einzelrechtsnachfolge. | 253 |
| (2) Gesamtrechtsnachfolge | 254 |
| b) Wirkung und Auflösung von Kollisionen | 255 |
| 2. Transformation von Tarifverträgen gem. § 613a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB | 257 |
| a) Geltungsbereich und Wirkung der Transformation (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB) | 257 |
| b) Verschlechterungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2 u. 4 BGB | 260 |
| c) Ablösung durch beim Erwerber geltende Kollektivvereinbarung (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB) | 261 |
| § 3 Anforderungen an Massenentlassungen | 265 |
| A. Einleitung | 265 |
| B. Betrieblicher Anwendungsbereich | 266 |
| C. Vorliegen einer Massenentlassung | 268 |
| I. Begriff des Betriebes. | 268 |
| 1. Unionsrechtlicher Betriebsbegriff | 269 |
| 2. Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen | 270 |
| 3. Gewillkürte Betriebsstruktur. | 270 |
| II. Begriff des Arbeitnehmers | 271 |
| 1. Unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff. | 271 |
| 2. Geschäftsführer und leitende Angestellte. | 272 |
| 3. Leiharbeitnehmer | 274 |
| III. Regelmäßige Beschäftigtenzahl. | 274 |
| IV. Begriff der Entlassung | 276 |
| 1. Kündigung | 276 |
| 2. Änderungskündigung | 277 |
| 3. Fristlose Kündigung | 277 |
| 4. Andere Beendigungssachverhalte | 279 |
| 5. Vorbereitungshandlungen | 280 |
| V. 30-Tages-Zeitraum | 282 |

| | | |
|------|---|-----|
| D. | Anforderungen an das Konsultationsverfahren | 283 |
| I. | Verhältnis zu anderen Beteiligungsverfahren | 284 |
| II. | Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung | 284 |
| 1. | Betriebe der privaten Wirtschaft | 285 |
| 2. | Sonderfall: Fehlende Zuständigkeit des Betriebsrats | 286 |
| 3. | Sonderfall: Atypische Betriebsstrukturen | 287 |
| 4. | Betriebe der öffentlichen Verwaltung | 288 |
| 5. | Betriebe kirchlicher Arbeitgeber | 289 |
| III. | Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung | 289 |
| 1. | Schriftform der Unterrichtung | 289 |
| 2. | Zeitpunkt der Unterrichtung | 290 |
| 3. | Inhalt der Unterrichtung | 291 |
| a) | Gründe für die geplanten Entlassungen | 291 |
| b) | Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer | 291 |
| c) | Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer | 292 |
| d) | Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen | 293 |
| e) | Vorgesehene Kriterien der Sozialauswahl | 293 |
| f) | Kriterien für die Berechnung etwaiger Abfindungen | 293 |
| 4. | Erteilung zweckdienlicher Auskünfte | 294 |
| 5. | Zuleitung an die Arbeitsagentur | 294 |
| IV. | Beratung mit der Arbeitnehmervertretung | 294 |
| 1. | Inhaber des Beratungsanspruchs | 295 |
| 2. | Inhalt des Beratungsanspruchs | 295 |
| 3. | Abschluss des Konsultationsverfahrens | 296 |
| V. | Konsultationsverfahren im Konzernverbund | 297 |
| 1. | Begriff des herrschenden Unternehmens | 297 |
| 2. | Zeitpunkt der Unterrichtung | 298 |
| 3. | Inhalt der Unterrichtung | 299 |
| 4. | Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung | 299 |
| VI. | Erstattung der Massenentlassungsanzeige | 301 |
| 1. | Adressat der Massenentlassungsanzeige | 301 |
| 2. | Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige | 301 |
| 3. | Inhalt der Massenentlassungsanzeige | 303 |
| a) | Formulare der Arbeitsverwaltung | 303 |
| b) | Inhalte aus dem Konsultationsverfahren | 303 |
| c) | Soll-Angaben | 304 |
| 4. | Darstellung des Beratungsstands | 304 |
| 5. | Schriftform der Anzeige | 305 |
| 6. | Zuleitung der Anzeige an die Arbeitnehmervertretung | 305 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 7. | Wirkung der Massenentlassungsanzeige | 306 |
| a) | Reichweite der Massenentlassungsanzeige | 306 |
| b) | Einhaltung der Sperrfrist | 307 |
| c) | Kündigung nach Ablauf der Freifrist | 307 |
| 8. | Folgekündigungen | 309 |
| E. | Rechtsfolgen bei Verletzung der Konsultations- und Anzeigepflicht. | 309 |
| I. | Individualrechtliche Folgen | 309 |
| 1. | § 17 Abs. 2 KSchG als gesetzliche Verbotsnorm | 309 |
| 2. | Erstreckung der Nichtigkeit auf andere Formen der Entlassung? | 310 |
| 3. | Einzelne Fehler im Konsultationsverfahren | 311 |
| 4. | Einzelne Fehler im Anzeigeverfahren | 313 |
| 5. | Keine Heilung durch Verwaltungsakte der Arbeitsagentur. | 314 |
| II. | Kollektivrechtliche Folgen | 315 |
| 1. | Durchsetzung des Konsultationsanspruchs. | 315 |
| 2. | Unterlassungsanspruch der Arbeitnehmervertretung | 316 |
| F. | Darlegungs- und Beweislast | 319 |
| § 4 | Betriebsbedingte Kündigung bei Umstrukturierungen aus der Arbeitnehmerperspektive | 321 |
| A. | Vorüberlegungen aus Arbeitnehmervertreterperspektive | 321 |
| B. | Die betriebsbedingte Kündigung gemäß § 1 KSchG | 323 |
| I. | Anwendbarkeit des KSchG. | 323 |
| II. | Betriebsbedingter Kündigungsgrund – Voraussetzungen | 326 |
| 1. | Dringende betriebliche Erfordernisse | 326 |
| a) | Unternehmerische Organisationsentscheidung | 326 |
| aa) | Missbrauchskontrolle | 328 |
| bb) | Verstoß der Unternehmerentscheidung gegen Gesetz oder Tarifvertrag? | 329 |
| cc) | Außer- und innerbetriebliche Gründe für die betriebsbedingte Kündigung – selbstbindende oder gestaltende Unternehmer- entscheidung. | 330 |
| dd) | Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Unterneh- merentscheidung (Prognoseprinzip). | 333 |
| ee) | Ursächlichkeit für den Wegfall der betrieblichen Weiterbe- schäftigungsmöglichkeit (§ 1 Abs. 2 S. 1 Alt.3 KSchG) | 335 |
| ff) | Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse | 337 |
| (1) | Abbau von Überstunden und Arbeitszeitguthaben | 338 |
| (2) | Leiharbeit. | 338 |
| (3) | Kurzarbeit | 338 |

| | |
|---|-----|
| (4) Allgemeine Arbeitszeitverkürzung aller Arbeitnehmer . . . | 339 |
| (5) Änderung der Arbeitsbedingungen des einzelnen Arbeitnehmers | 340 |
| gg) Keine anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten | 340 |
| (1) Freier Arbeitsplatz | 341 |
| (2) Vergleichbarer Arbeitsplatz | 342 |
| (3) Betriebs-Unternehmens-Konzernbezug | 343 |
| (4) Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen und zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaß- nahmen. | 346 |
| (5) Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen und der Arbeitnehmer hat sein Einverständnis erklärt . . | 347 |
| hh) Interessenabwägung | 348 |
| ii) Darlegungs- und Beweislast | 349 |
| jj) Sonderfall § 1 Abs. 5 KSchG – Vermutung dringender betrieblicher Erfordernisse bei Interessenausgleich mit Namensliste. | 351 |
| kk) Sonderfall: betriebsbedingte außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer | 351 |
| (1) Objektiv Wichtiger Grund | 352 |
| (2) Interessenabwägung | 353 |
| (3) Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB | 353 |
| b) Einzelfälle betriebsbedingter Kündigung im Zusammenhang von Umstrukturierungen | 354 |
| aa) Betriebsstilllegung | 354 |
| bb) Betriebsübergang | 357 |
| cc) Betriebsverlagerung | 360 |
| dd) Besonderheiten insbesondere bei der Verlagerung des Arbeits- ortes durch Direktionsrecht oder Änderungskündigung. | 361 |
| ee) Exkurs: Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland | 364 |
| ff) Ausgliederung und Verlagerung von Arbeiten/Austausch- kündigung. | 365 |
| gg) Insolvenz | 365 |
| 2. Soziale Auswahl | 366 |
| a) Allgemeines | 366 |
| b) Vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb | 367 |
| aa) Betriebsbezug | 367 |
| bb) Von der Sozialauswahl generell auszunehmende Arbeit- nehmer. | 369 |
| cc) Vergleichbare Arbeitnehmer | 372 |

| | |
|---|-----|
| (1) Aufgabenbereich/Fähigkeiten und Kenntnisse | 372 |
| (2) Arbeitsvertrag/Direktionsrecht | 373 |
| (3) Horizontale Vergleichbarkeit | 375 |
| c) Soziale Auswahlgesichtspunkte | 377 |
| aa) Dauer des Arbeitsverhältnisses | 377 |
| bb) Lebensalter | 377 |
| cc) Unterhaltspflichten | 378 |
| dd) Schwerbehinderung | 379 |
| ee) Gewichtung der Auswahlgesichtspunkte | 380 |
| ff) Ermittlung der Auswahlgesichtspunkte | 381 |
| gg) Weitere Auswahlgesichtspunkte? Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers | 382 |
| hh) Rechtsfolgen fehlerhafter Sozialauswahl | 383 |
| ii) Sozialauswahl anhand eines Punkteschema | 384 |
| d) Herausnahme aus der Sozialauswahl wegen betrieblicher Interessen § 1 Abs. 3 S. 2 BetrVG | 385 |
| aa) Leistungsträger | 386 |
| bb) Berechtigte betriebliche Interesse | 387 |
| cc) Besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen | 387 |
| dd) Ausgewogene Personalstruktur | 389 |
| e) Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers | 392 |
| f) Sozialauswahl mit Auswahlrichtlinie (§ 1 Abs. 4 KSchG) | 392 |
| g) Namentliche Benennung in einem Interessenausgleich mit Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG) | 394 |
| aa) Voraussetzungen der Kündigung aufgrund einer Namensliste | 394 |
| bb) Interessenausgleich aufgrund einer Betriebsänderung | 395 |
| cc) Inhalt der Namensliste | 397 |
| dd) Vermutung dringender betrieblicher Erfordernisse | 398 |
| ee) Grobe Fehlerhaftigkeit | 399 |
| 3. Darlegungs- und Beweislast bei der betriebsbedingten Kündigung | 401 |
| a) Dringendes betriebliches Erfordernis | 401 |
| b) Sozialauswahl | 403 |
| c) Interessenausgleich mit Namensliste | 403 |
| 4. Weiterbeschäftigungsanspruch | 403 |
| a) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch – nach stattgebendem Urteil | 404 |
| aa) Freiwillige Weiterbeschäftigung | 405 |
| bb) Unfreiwillige Weiterbeschäftigung | 406 |
| cc) Klage | 407 |

| | |
|--|-----|
| dd) Einstweilige Verfügung | 408 |
| ee) Vollstreckung | 408 |
| b) Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch | |
| gem. § 102 Abs. 5 BetrVG | 409 |
| aa) Widerspruch des Betriebsrats | 409 |
| bb) Ordentliche Kündigung | 409 |
| cc) Kündigungsschutzklage | 411 |
| dd) Verlangen des Arbeitnehmers nach Weiterbeschäftigung. . . | 412 |
| ee) Inhalt des Weiterbeschäftigungsanspruchs | 412 |
| ff) Klage | 413 |
| gg) Einstweilige Verfügung | 414 |
| hh) Vollstreckung | 414 |
| ii) Entbindung des Arbeitgebers von der Weiterbeschäftigungs- | |
| pflicht | 414 |
| III. Betriebsbedingte Änderungskündigung | 417 |
| 1. Wesen der Änderungskündigung | 417 |
| 2. Änderungskündigung und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers | 418 |
| 3. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung | 420 |
| a) Prüfungsmaßstab | 420 |
| b) Kündigungsgründe | 421 |
| aa) Entgeltreduzierung | 421 |
| bb) Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz | 422 |
| cc) Arbeitszeit | 423 |
| Stichwortverzeichnis | 425 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------|--|
| a.A. | anderer Ansicht |
| ABl | Amtsblatt |
| abl. | Ablehnend |
| Abs. | Absatz |
| AE | Arbeitsrechtliche Entscheidungen (Zeitschrift) |
| a.F. | alte Fassung |
| AG | Amtsgericht |
| AGG | Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz |
| AiB | Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift) |
| Alt. | Alternative |
| AP | Arbeitsrechtliche Praxis |
| APS | Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht (Kommentar) |
| ArbG | Arbeitsgericht |
| ArbR | Arbeitsrecht |
| ArbRAktuell | Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift) |
| ArbRB | Der Arbeits-Rechts-Berater (Zeitschrift) |
| arg. ex | argumentum ex |
| Art. | Artikel |
| AuA | Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| AuB | Arbeit und Beruf (Zeitschrift) |
| AuR | Arbeit und Recht (Zeitschrift) |
| BAG | Bundesarbeitsgericht |
| BAGE | Sammlung der Entscheidungen des BAG |
| BB | Betriebsberater (Zeitschrift) |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz |
| BBl. | Bundesgesetzblatt |
| BEEG | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------|---|
| BeckRS | Elektronische Entscheidungsdatenbank in beck-online |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BR | Betriebsrat |
| BR-Drucks | Bundesratsdrucksache |
| BSG | Bundessozialgericht |
| BT-Drucks | Bundestagsdrucksache |
| bzgl. | bezüglich |
| ca. | circa |
| DB | Der Betrieb (Zeitschrift) |
| d.h. | das heißt |
| DKKW | Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG Betriebsverfassungsgesetz |
| EDV | Elektronische Datenverarbeitung |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| EG-VO | Verordnung der Europäischen Gemeinschaft |
| ErfK | Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht |
| etc. | „und die übrigen [Dinge]“ |
| EU | Europäische Union |
| EUArbR | Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, Franzen/ Gallner/Oetker (Hrsg.) |
| EuGH | Europäischer Gerichtshof |
| EUR | Euro |
| EuZW | Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (Zeitschrift) |
| EWG | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft |
| EWiR | Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift) |
| EzA | Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht |

| | |
|-------------|---|
| f. | folgende |
| ff. | fortfolgende |
| FS | Festschrift |
| GA | Generealanwalt (EuGH) |
| gem. | gemäß |
| GewO | Gewerbeordnung |
| GG | Grundgesetz |
| ggfs. | Gegebenenfalls |
| GK-BetrVG | Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz |
| GmbH | Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GVG | Gerichtsverfassungsgesetz |
| HaKo-BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, Düwell (Hrsg.) |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| HK-ArbR | Arbeitsrecht, Handkommentar, Däubler/Hjort/Schubert/ Wolmerath (Hrsg.) |
| h.M. | herrschende Meinung |
| Hrsg. | Herausgeber |
| Hs. | Halbsatz |
| HWK | Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar |
| i.d.R. | in der Regel |
| i.E. | im Ergebnis |
| i.H.v. | in Höhe von |
| insb. | insbesondere |
| InsO | Insolvenzordnung |
| i.S.d. | im Sinne der/des |
| i.S.v. | im Sinne von |
| i.V.m. | in Verbindung mit |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------------|---|
| jurisPR-ArbR | juris PraxisReport Arbeitsrecht |
| jurisPK-BGB | juris Praxiskommentar BGB |
| km | Kilometer |
| KR | Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz |
| KSchG | Kündigungsschutzgesetz |
| KZDH | Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid (Hrsg.), Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis |
| LAG | Landesarbeitsgericht |
| lit. | Buchstabe |
| LG | Landgericht |
| LSG | Landessozialgericht |
| m | Meter |
| m. Anm. | mit Anmerkung |
| MERL | Massenentlassungsrichtlinie |
| mind. | mindestens |
| MTV | Manteltarifvertrag |
| m.w.N. | mit weiteren Nachweisen |
| NachwG | Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen |
| NJW | Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift) |
| Nr. | Nummer |
| n. rk. | nicht rechtskräftig |
| n.v. | nicht veröffentlicht |
| NZA | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| NZA-RR | NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| NZS | Neue Zeitschrift für Sozialrecht (Zeitschrift) |

| | |
|----------|--|
| OLG | Oberlandesgericht |
| OVG | Oberverwaltungsgericht |
| PflegeZG | Pflegezeitgesetz |
| RdA | Recht der Arbeit (Zeitschrift) |
| Rdn | Randnummer (interner Verweis) |
| RL | Richtlinie |
| Rn | Randnummer (externer Verweis) |
| Rspr. | Rechtsprechung |
| S. | Satz/Seite |
| s. | siehe |
| SG | Sozialgericht |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| sog. | sogenannte/r/s |
| SozR | Sozialrecht |
| SprAuG | Sprecherausschussgesetz |
| SPV | Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis (Handbuch) |
| str. | strittig |
| StW | Steuerwarte (Zeitschrift) |
| TV | Tarifvertrag |
| TVG | Tarifvertragsgesetz |
| TV-L | Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) |
| TVöD | Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (Bund) |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------|---|
| u.a. | und andere |
| UmwG | Umwandlungsgesetz |
| Unterabs. | Unterabsatz |
| Urt. | Urteil |
| usw. | und so weiter |
| | |
| v. | vom/vo |
| Var. | Variante |
| VG | Verwaltungsgericht |
| vgl. | vergleiche |
| v.H. | von Hundert |
| VO | Verordnung |
| Vorb. | Vorbemerkung |
| | |
| wg. | wegen |
| WHSS | Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen (Arbeitsrechtliches Handbuch) |
| WPK | Wlotzke/Preis/Kreft, Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG (Kommentar) |
| | |
| ZAAR | Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht |
| z.B. | zum Beispiel |
| ZESAR | Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| ZfA | Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| ZInsO | Zeitschrift für das gesamte Insolvenz- und Sanierungsrecht (Zeitschrift) |
| ZIP | Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (Zeitschrift) |
| ZPO | Zivilprozessordnung |

Literaturverzeichnis

- Annuß/Kühn/Rudolph/Rupp*, EBRG, 2014
- Arens/Düwell/Wichert*, Handbuch Umstrukturierung und Arbeitsrecht, 2. Auflage 2013
- Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht, 5. Auflage 2017
- Bachner*, Betriebsvereinbarungen bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung, AiB 2012, 725
- Bachner*, Das Schicksal von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag nach Betriebsübergang und übertragender Umwandlung, AiB 2003, 408
- Bachner*, Fortgeltung von Gesamt- und Einzelbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang, NJW 2003, 2861
- Bachner*, Individualarbeitsrecht und kollektivrechtliche Auswirkungen des neuen Umwandlungsgesetzes, NJW 1995, 2881
- Bader/Fischermeier/Gallner* u.a., KR, 12. Auflage 2019
- Bezani*, Die Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen in FS: Heinz Josef Willemsen, 2018, S.55
- Birk*, Das Nachweis Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG in das deutsche Recht, NZA 1996, 281
- Boecken/Hümmerich/Spirolke*, Das arbeitsrechtliche Mandat, 6. Auflage 2012
- Däubler*, Die veränderte Betriebsverfassung, AuR 2001, 285;
- Däubler*, EG Arbeitsrecht auf dem Vormarsch, NZA 1992, 577
- Däubler*, Rechtswidrige Unternehmensentscheidung und betriebsbedingte Kündigung, der Betrieb 2012, 2100
- Däubler*, Tarifliche Betriebsverfassung und Betriebsübergang, DB 2005, 666
- Däubler*, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 4. Auflage 2016 (zitiert: Däubler/Bearbeiter)
- Däubler/Deinert/Zwanziger*, Kündigungsschutzrecht, 10. Auflage 2017
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath*, Handkommentar Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017 (zitiert: HK-ArbR/Bearbeiter)
- Däubler/Kittner/Klebe/Wedde*, Betriebsverfassungsgesetz, 16. Auflage 2018 (zitiert: DKKW/Bearbeiter)
- Dau/Düwell/Joussen*, Sozialgesetzbuch IX, 5. Auflage 2019
- Deinert*, Zum Schutz der Inlandsbeschäftigten eines Auslandsbetriebs, AuR 2008, 300

- Detje/Menz/Nies/Sanné/Sauer*, Gewerkschaftliche Kämpfe gegen Betriebsschließungen – ein Anachronismus, WSI Mitteilungen 5/2018
- Düwell*, Auswirkungen von Umwandlung und Betriebsübergang auf den Arbeitsgerichtsprozess, NZA 2012, 761
- Düwell*, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 5. Auflage 2018 (zitiert: HaKo-BetrVG/Bearbeiter)
- Düwell*, Umwandlung von Unternehmen und arbeitsrechtliche Folgen – Das Arbeitsrecht im Gesetz zur Bereinigung des Umwandlungsrechts, NZA 1996, 393
- Feudner*, Übergangs- und Restmandate des Betriebsrats gem §§ 21a, 21b BetrVG, DB 2003, 882
- Fischer*, Die Eingliederung eines Betriebes oder Betriebsteiles nach § BetrVG § 21a BetrVG als Sonderfall der Betriebszusammenfassung, RdA 2005, 39
- Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 29. Auflage 2018 (zitiert: Fitting)
- Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, 2. Auflage 2018
- Fuhlrott/Oltmanns*, Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier "moderner Arbeitsformen", NZA 2018, 1225.
- Gallner/Mestwerdt/Nägele*, Handkommentar Kündigungsschutzrecht, 6. Auflage 2018
- Gaul*, Das Schicksal von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bei der Umwandlung von Unternehmen, NZA 1995, 717
- Gillen/Vahle*, Personalabbau und Betriebsänderung, NZA 2005, 1385 (1390)
- Gragert*, Übers Ziel hinaus? – Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, NZA 2004, 289
- Gruber*, Der abgeleitete Unterlassungsanspruch – Ein Instrument der Sicherung des Unterrichts- und Beratungsanspruchs des Betriebsrat, NZA 2011, 1011
- Gussen*, Anmerkung zu AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 66
- Habersack/Drinhausen*, SE-Recht, 2. Auflage 2016
- Hadyk*, Soziologen als Sachverständige für den Betriebsrat im Kontext einer Betriebsänderung?, ArbR 2016, 497 f
- Henssler/Willemsen/Kalb*, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Auflage 2018
- Herberger/Martinek/Rißmann/Weth/Würdinger*, juris PraxisKommentar BGB, 8. Auflage 2017 (zitiert: jurisPK-BGB/Bearbeiter)
- Hohenstatt*, Die Fortgeltung von Tarifnormen nach § BGB § 613a BGB § 613A Absatz 1 2 BGB, NZA 2010, 23

- Holthausen*, Ablösung von Betriebsvereinbarungen, ArbRAktuell 2010, 593
- Hromadka*, Nochmals: Die „überflüssige“ Änderungskündigung, NZA 2008, 1338
- Hümmerich/Spirolke*, Das arbeitsrechtliche Mandat, 5. Auflage 2009
- Hunold*, Die „überflüssige Änderungskündigung“, NZA 2008, 860
- Jacobs*, Fortgeltung und Änderung von Tarif- und Arbeitsbedingungen bei der Umstrukturierung von Unternehmen, NZA-Beil. 2009, 45
- Jaeger/Steinbrück*, Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern für Beraterhonorare?, NZA 2013, 401
- Kania*, Tarifbindung bei Ausgliederung und Aufspaltung eines Betriebs, DB 1995, 625
- Kern*, Störfälle im Anwendungsbereich von Konzernbetriebsvereinbarungen, NZA 2009, 1313
- Kittner*, Beschränkter Umfang des Übergangsmandats nach § 21 a BetrVG, NZA 2012, 541
- Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid* (Hrsg.), Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 9. Auflage 2017 (zitiert: KZDH/Bearbeiter)
- Kleinebrink*, Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang – Schicksal und Gestaltungsmöglichkeiten, ArbRB 2004, 184
- Kleinebrink*, Einschaltung eines Beraters bei Betriebsänderungen, ArbRB 2003, 212
- Kliemt*, Freiwilligenprogramme – Chancen und Risiken bei Restrukturierungen in FS: Heinz Josef Willemsen, 2018, S. 235
- Kort*, Matrix-Strukturen und Betriebsverfassungsrecht, NZA 2013, 1318
- Kraushaar*, Sozialplan für Betriebsrat in Gründung?, AuR 2000, 245–249
- Kreft*, in: FS Wißmann, 2005, 347
- Krieger/Terhorst*, Absprachen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über künftige Betriebsänderungen – Das Modell des prozessorientierten Interessenausgleichs, NZA 2014, 689–694
- Lange*, Die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei Umstrukturierung, NZA 2017, 288
- Langner/Widhammer*, Abgrenzung zwischen Vorbereitungshandlung und Betriebs(teil-)Stilllegung, NZA 2011, 430
- Lingemann*, Betriebsänderungen nach neuem BetrVG, NZA 2002, 934.
- Linsenmaier*, Identität und Wandel – zur Entstehung von Übergangsmandaten nach § 21 a BetrVG, RdA 2017, 128

- Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 4. Auflage 2017
- Lutter/Hommelhoff/Teichmann*, SE-Kommentar, 2. Auflage 2015
- Manske*, Das Teilnahmerecht des BR-Beraters an den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans, Festschrift zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein 953
- Manz/Meyer/Schröder*, Europäische Aktiengesellschaft SE, 3. Auflage 2019
- Maschmann*, Betriebsrat und Betriebsvereinbarung nach einer Umstrukturierung, NZA-Beilage 1/2009, 32
- Matthes*, Rechtsfragen zum Interessenausgleich in: FS Otfried Wlotzke, 1996, S. 393
- Meyer*, Neue betriebsverfassungsrechtliche Fragen zum Teil-Betriebsübergang, NZA 2018, 900–905
- MüKoAktG*, Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, 4. Auflage 2017
- Münchener Kommentar zur Insolvenzordnung*, 4. Auflage 2019
- Müller-Bonanni/Mehrens*, Ablösung der tariflichen Vergütungsordnung nach Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Erwerber, NZA 2012, 1194
- Müller-Glöge/Preis/Schmidt* (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018 (zitiert: ErfK/Bearbeiter)
- Nagel/Freis/Kleinsorge*, Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf der Grundlage des europäischen Rechts, 2. Auflage 2010
- Nerlich/Römermann*, Insolvenzordnung (InsO), 38. Auflage 2019
- Oberthür/Seitz*, Betriebsvereinbarungen, 2. Auflage 2016
- Otto*, Das Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei Betriebsuntergang, 2000
- Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 77. Auflage 2018 (zitiert: Palandt/Bearbeiter)
- Pauly/Osnabrügge*, Handbuch Kündigungsrecht, 5. Auflage 2017
- Preis/Genenger*, Die unechte Direktionsrechtserweiterung, NZA 2008, 969
- Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 16. Auflage 2018 (zitiert: Richardi/Bearbeiter)
- Richardi/Kortstock*, Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang, RdA 2004, 173
- Rieble*, Betriebsverfassungsrechtliche Folgen der Betriebs- und Unternehmensumstrukturierung, Sonderbeilage zu NZA Heft 16/2003, 62

- Rieble*, Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, NZA 2002, 233
- Rieble*, Vereinbarte Mitbestimmung in der SE, ZAAR-Schriftenreihe Bd. 12, 2008
- Rieble/Gutzeit*, Betriebsvereinbarungen nach Unternehmensumstrukturierung, NZA 2003, 233, 237
- Röder/Gebert*, Technologischer Wandel und Betriebsänderung – Bringen Industrie 4.0 und E-Mobilität den "Qualifizierungssozialplan"? Röder/Gebert, NZA 2017, 1289–1296
- Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching* (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 50. Edition 01.12.2018 (zitiert: BeckOK/Bearbeiter)
- Säcker/Rixecker/Oetker/Limperg* (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 7. Auflage 2016 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter)
- Sagan*, Die kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nach § BGB § 613a Abs. BGB § 613A Absatz 1 Sätze 2–4 BGB, RdA 2011, 163
- Salamon*, Die Anbindung des Gesamtbetriebsrats an das Unternehmen, Insbesondere: Mitbestimmung im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen, RdA 2008, 24
- Salamon*, Die kollektivrechtliche Geltung von Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang unter Berücksichtigung der neueren BAG-Rechtsprechung, RdA 2007, 153
- Salamon*, Die Konzernbetriebsvereinbarung beim Betriebsübergang, NZA 2009, 471
- Salamon*, Kollektivrechtliche Fragestellungen zur Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nach § BGB § 613 a BGB, ArbrAktuell 2014, 144
- Schaub*, Arbeitsrechtshandbuch, 17. Auflage 2017
- Schiefer*, Die Rechtsprechung zu den Neuregelungen durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz, DB 1998, 925
- Schindele*, Grundsätzliches zum Transfersozialplan, ArbR 2013, 512
- Schönhöft/Brahmstaedt*, Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb, NZA 2010, 851
- Schubert*, Der Unternehmensbegriff im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, ZFA 2004, 253, 279f.
- Schweibert*, Berechnungsdurchgriff im Konzern zum Zwecke der Sozialplanfinanzierung – Schimäre oder reale Chance?, NZA 2016, 321–327
- Stahlhacke/Preis/Vossen*, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 11. Auflage 2015

- Stamer*, Zuständigkeitsfragen bei Umstrukturierungen in FS: Heinz Josef Willemsen, 2018, S. 541
- Stück*, New Work – new rules? Ausgewählte arbeitsrechtliche Aspekte der Planung und Umsetzung moderner Bürokonzepte, ArbR 2018, 409
- Trappehl/Zimmer*, Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat bei Verschmelzung, BB 2008, 778
- Trebeck/Kania*, Betriebsspaltungen nach §§ 111, 112 BetrVG im Geltungsbereich eines Strukturtarifvertrages nach § 3 BetrVG, BB 2014, 1595
- v. *Hoyningen-Huene*, Betriebsverfassungsrecht, 6. Auflage 2007
- Wendeling-Schröder*, Der Prüfungsmaßstab bei Altersdiskriminierungen, NZA 2007, 1399
- Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jacobs*, Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage 2018 (zitiert: GK-BetrVG/Bearbeiter)
- Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt* (Hrsg.), Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 5. Auflage 2016 (zitiert: WHSS/Bearbeiter)
- Winter*, Betriebsübergang und Tarifvertragsersetzung – was ergibt sich aus dem Urteil Scattolon?, RdA 2013, 36
- Wisskirchen/Bissels*, Arbeitsrechtliche Probleme bei Matrixstrukturen, DB 2007, 340
- Wissmann*, Die Suche nach dem Arbeitgeber in der Betriebsverfassung, NZA 2001, 409 ff.
- Wlotzke/Preis/Kreft*, BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 4. Auflage 2009 (zitiert: WPK/Bearbeiter)

§ 1 Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen

Jürgen Markowski

A. Vorbemerkung

I. Es geht nicht nur um Abfindungen

Auf der Ebene betrieblicher Umstrukturierungen kommt den **Beteiligungsrechten des Betriebsrates** ein erhebliches Gewicht zu. Dabei wäre es zu kurz gesprungen, die Ausübung der Beteiligungsrechte lediglich auf die Frage zu begrenzen, wer am Ende bei Durchführung der Umstrukturierung wieviel **Abfindung** erhält. Zwar steht häufig der **finanzielle Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile** für die Arbeitnehmer, die unmittelbar betroffen sind, im Mittelpunkt. Bei der Beratung von Betriebsräten geht es auf Arbeitnehmerseite jedoch vor allem darum, die **unternehmerische Zielsetzung zu hinterfragen**, ggf. Alternativkonzepte zu entwickeln und in einem echten Interessenausgleich sich mit dem Unternehmen auf die Maßnahmen zu verständigen, die das mildeste Mittel sind, um das nötige betriebliche Ziel zu verwirklichen. Erst wenn all diese Möglichkeiten im Rahmen der **Verhandlungen** ausgeschöpft sind, geht es darum, festzulegen, welcher wirtschaftliche Ausgleich den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewähren ist. Bei der Beratung von Arbeitnehmern, die von Umstrukturierungen betroffen sind, spielen der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielte **Interessenausgleich und der abgeschlossene Sozialplan** eine erhebliche Rolle. Sie geben den Rahmen vor, innerhalb dessen auf betrieblicher Ebene eine Maßnahme umgesetzt werden darf. Auch bei der Beratung von Arbeitnehmern im Individualmandat im Rahmen der Umstrukturierung ist es deshalb unerlässlich, sich mit den Beteiligungsrechten des Betriebsrates in diesem Zusammenhang auseinanderzusetzen. Werden diese nämlich nicht eingehalten, so kann es hilfreich sein, sich in der Vertretung eines individuell betroffenen Arbeitnehmers auf den **Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG** berufen zu können. Dies gilt insbesondere, wenn bei schleichenden und schwer erkennbaren Betriebsänderungen der Abschluss eines Interessenausgleichs gänzlich unterbleibt.

II. Interessenausgleich und Sozialplan – zwei Seiten derselben Medaille

Gem. § 111 BetrVG hat der Unternehmer in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über die geplanten 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. Als **Betriebsänderungen** in diesem Sinne gelten:

1. **Einschränkung und Stilllegung** des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
 2. **Verlegung** des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
 3. **Zusammenschluss** mit anderen Betrieben oder die **Spaltung** von Betrieben,
 4. Grundlegende **Änderungen der Betriebsorganisation**, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
 5. Einführung grundlegend **neuer Arbeitsmethoden** und Fertigungsverfahren.
- 3** Liegen diese Voraussetzungen vor, so hat der Unternehmer mit dem Betriebsrat einen **Interessenausgleich** über die geplante Betriebsänderung zu verhandeln. Kommt dieser zustande, so ist er schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen (§ 112 BetrVG). Gleiches gilt für den **Sozialplan**, der den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, regelt. Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet letztendlich nach Durchführung des Verfahrens gem. § 112 Abs. 2 BetrVG die **Einigungsstelle**. Können sich die Parteien auch in der Einigungsstelle nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle nur über die Aufstellung des Sozialplans, § 112 Abs. 4 BetrVG. Eine Entscheidung über den Interessenausgleich kann sie jedoch nicht treffen.
- 4** Damit wird deutlich, dass der Gesetzgeber mit der Beteiligung des Betriebsrates nicht in die **unternehmerische Entscheidungsfreiheit** eingreifen möchte und der Unternehmer letzten Endes frei über die Durchführung von Betriebsänderungen entscheiden kann. Der Unternehmer ist mithin nur verpflichtet, das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches durchzuführen. Er muss einen Interessenausgleich lediglich „versuchen“, wie der Wortlaut von § 113 Abs. 3 BetrVG nahelegt.
- 5** Lediglich hinsichtlich der finanziellen Nachteile, die den Beschäftigten entstehen, steht der Einigungsstelle das Recht zu, die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu ersetzen. Ist der Unternehmer also in seiner unternehmerischen Freiheit durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nur insoweit eingeschränkt, dass er die verfahrensmäßigen Vorgaben einhalten muss, so ist er hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeitnehmer verpflichtet, finanzielle Verpflichtungen einzugehen, da ihm diese die Einigungsstelle verbindlich auferlegen kann. Diese gesetzliche Konstruktion, wonach lediglich der **Sozialplan erzwingbar** ist, folgt der gesamten Logik des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach immer dort starke **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates** bestehen, wo **soziale Belange der Arbeitnehmer** berührt sind. Je mehr in die unternehmerische Freiheit eingegriffen werden könnte, desto weniger stark ist die Beteiligung des Betriebsrates ausgeprägt.

III. Gesetzgeberische Zielsetzung vs. Realität

Damit stehen die **Unterrichtungs- und Beratungspflichten des Unternehmers** nach § 111 S. 1 BetrVG, seine Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat und die erzwingbare Aufstellung eines Sozialplanes nach § 112 BetrVG in einem systematischen und auch funktionalen Zusammenhang. Auf der einen Seite soll zwar die **wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Unternehmers** erhalten bleiben, andererseits soll aber auch den **sozialen Belangen** der von den Auswirkungen der wirtschaftlichen Entscheidung betroffenen Belegschaft Rechnung getragen werden. Auch wenn der Unternehmer letztlich alleine über die Betriebsänderung befinden kann, so soll er durch die drohende finanzielle Belastung durch den Sozialplan davon abgehalten werden, leichtfertige Entscheidungen ohne Rücksicht auf die sozialen Interessen der Belegschaft zu treffen. Über den Zwang, einen Sozialplan abzuschließen und damit finanzielle Belastungen ertragen zu müssen, soll er dazu gebracht werden, seine Entscheidungen in einer möglichst schonenden Form umzusetzen.¹

Wie die **Praxis** der vergangenen Jahre zeigt, reicht diese **Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung** über die drohende finanzielle Belastung durch den **Sozialplan nicht aus**, um Unternehmen von Entscheidungen abzuhalten, die einseitig an den Kapitalinteressen orientiert sind und keinerlei Rücksicht auf die sozialen Interessen der Belegschaft nehmen. Je weniger Betriebe nach ihrer technischen bzw. arbeitsprozesslichen Exzellenz bewertet werden, sondern je mehr sie als Kapitalanlagen betrachtet werden, die in Konkurrenz zu Geldkapitalgeschäften auf den Finanzmärkten stehen,² desto mehr geht die **Steuerungsfunktion durch den Sozialplan** verloren. Die Kosten für den Sozialplan werden einkalkuliert und hingenommen. So werden auch wirtschaftlich äußerst profitable Betriebe stillgelegt und die Produktion verlagert, ohne dass der Betriebsrat hierauf Einfluss nehmen könnte, nur um eine noch höhere Rendite ggf. im Ausland erzielen zu können.³ Eine gesetzgeberische Gegenreaktion, um die Belegschaften vor Betriebsänderungen ausschließlich zur Renditesteigerung zu schützen, durch Stärkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Interessenausgleichsverfahren, ist nicht abzusehen. Vor diesem Hintergrund müssen die Betriebsräte und die Belegschaften die ihnen zustehenden Rechte ausnutzen und **kreative Wege finden, um das gesetzgeberische Ziel zu verwirklichen**. Dieses liegt darin, die **Arbeitnehmer bei Durchführung von Betriebsänderungen zu beteiligen** und die ihnen dadurch entstehenden wirtschaft-

6

¹ Vgl. BAG v. 20.4.1982 – 1 ABR 3/80, BAGE 38, 284–291.

² *Detje/Menz/Nies/Sanné/Sauer*: „Gewerkschaftliche Kämpfe gegen Betriebsschließungen – ein Anachronismus“ in WSI Mitteilungen 5/2018.

³ Man denke hierbei nur an die Schließung des AEG-Werkes in Nürnberg, das zum Zeitpunkt des Schließungsbeschlusses erhebliche Gewinne machte oder die Schließung des Bochumer Nokia-Werkes, das nach Schätzung der örtlichen IG Metall eine Umsatzrendite von 15 % auswies.

lichen Nachteile auszugleichen oder jedenfalls abzumildern.⁴ In der Praxis laufen deshalb die **Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan stets parallel** ab. Jedoch unterscheiden sich die beiden Rechtsinstitute wesentlich in ihrem Inhalt, sowie in ihrer Funktion, ihrem Zustandekommen und ihrer Wirkungsweise.⁵

IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats außerhalb von § 111 ff. BetrVG

- 7 Neben den Beteiligungsrechten des Betriebsrates aus § 111 BetrVG bestehen natürlich alle **anderen Beteiligungsrechte des Betriebsrates**, die anlässlich der Betriebsänderung einschlägig sein könnten, weiterhin. Zu denken ist hierbei etwa an die **Mitbestimmung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen**, wie bei Versetzungen oder Umgruppierungen gem. § 99 BetrVG. Ebenfalls unberührt bleiben alle Beteiligungsrechte bei sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG, die eine Rolle spielen können, die sonstigen Informationsrechte des Betriebsrates aus § 80 Abs. 2 BetrVG sowie natürlich auch die Rechte des Betriebsrates vor einer Kündigung angehört zu werden, gem. §§ 102, 103 BetrVG.

8 *Praxistipp*

Natürlich können im Rahmen der Verhandlungen zur **Herbeiführung eines Interessenausgleiches** auch die übrigen Beteiligungsrechte mit ausgeübt und auch hierzu eine Einigung gefunden werden. Soll mit dem Interessenausgleich jedoch auch die Ausübung der sonstigen Beteiligungsrechte des Betriebsrates miterledigt sein, muss sich dies aus dem abgeschlossenen Interessenausgleich eindeutig ergeben.

B. Drei Begriffe, um die sich alles dreht: Interessenausgleich-Sozialplan-Nachteilsausgleich

- 9 Dem Gesetz ist nur mittelbar zu entnehmen, was Gegenstand des Interessenausgleichs und Sozialplanes sein sollen. Um die nachstehenden Ausführungen besser hierauf beziehen zu können, soll bereits an dieser Stelle eine inhaltliche Klarstellung unternommen werden:

⁴ *Fitting* u.a., § 111 BetrVG Rn 1.

⁵ BAG v. 22.7.2003 – 1 AZR 541/02, NZA 2004, 93.

I. Interessenausgleich

Gegenstand des Interessenausgleiches ist die **Beschreibung der Betriebsänderung**. Er gibt also Antwort auf die Frage, **ob, warum, wann und wie im Detail, mit welchen Maßnahmen und Auswirkungen auf die Arbeitnehmer die Betriebsänderung durchgeführt wird**.⁶ Zielsetzung ist, dass, wie der Begriff schon nahelegt, im Interessenausgleich die **Interessen von Arbeitgeber und Belegschaft gegeneinander abgewogen** und abgeglichen werden. Zum Rechtscharakter eines wirksam vereinbarten Interessenausgleichs äußert sich das Gesetz nicht. Mit Blick auf § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG kommt dem Interessenausgleich anders als dem Sozialplan gerade **nicht die Wirkung einer Betriebsvereinbarung** zu. Letztendlich besteht im Schrifttum Einigkeit, dass es sich anstelle dessen um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art handelt, die den Arbeitgeber bindet und ihm auferlegt, die Betriebsänderung so durchzuführen, wie sie im Interessenausgleich beschrieben ist.⁷ Sinn und Zweck der Beratungen über einen Interessenausgleich ist es, sich nach Möglichkeit **auf eine Betriebsänderung zu einigen**, die für die betroffenen Arbeitnehmer möglichst keine oder wenn überhaupt, dann **nur geringe wirtschaftliche Nachteile** zur Folge hat.⁸ Der Interessenausgleich ist nach § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG schriftlich niederzulegen und von beiden Betriebspartnern zu unterschreiben. Die **Einhaltung dieser Schriftform** ist Wirksamkeitsvoraussetzung für den Interessenausgleich. Fehlt es an der schriftlichen Niederlegung dieser Einigung über die Betriebsänderung, dann ist davon auszugehen, dass eine solche Einigung nicht vorliegt. In der Folge ist der Unternehmer verpflichtet, das Verfahren bis zur Einigungsstelle zu betreiben. Tut er dies nicht, riskiert er Ansprüche auf Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG.⁹ In jedem Fall kommt dem Interessenausgleich eine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer nach § 87 Abs. 4 BetrVG gerade nicht zu.¹⁰ Der Interessenausgleich stellt mithin die **Erlaubnis für den Arbeitgeber dar, die Betriebsänderung, so wie beschrieben, durchzuführen**. Hiervon darf er nicht abweichen.

10

Praxistipp

Hier kommt ein zentraler Streitpunkt in den Verhandlungen über Interessenausgleich und Betriebsänderung zwischen Betriebsrat und Unternehmer zum Tragen. Aufgrund der **Bindungswirkung des Interessenausgleichs** ist der Unternehmer meist daran interessiert, eine möglichst **pauschale Beschreibung der betriebsändernden Maßnahme** in den schriftlich niedergelegten Interessenausgleich aufzunehmen. Dahingegen sollte **aus Arbeitnehmersicht** bei der Beratung des Betriebsrates größten Wert darauf gelegt

11

6 Vgl. *Fitting* u.a., § 112a BetrVG Rn 2.

7 Vgl. *Fitting* u.a. § 112a BetrVG Rn 44 m.w.N.

8 BAG v. 17.9.1991 – 1 ABR 23/91, NZA 1992, 227.

9 BAG v. 20.11.2001 – 1 AZR 97/01, NZA 2002, 992.

10 BAG v. 23.9.2003 – 1 AZR 576/02, NZA 2004, 440.

werden, im Interessenausgleich **möglichst detailliert zu beschreiben**, welche Einzelmaßnahmen der Unternehmer zur Durchsetzung der Planung vorzunehmen hat. Auf Seiten der Arbeitnehmer muss darauf geachtet werden, dem Unternehmer möglichst wenig „Schlupflöcher“ im Interessenausgleich zu geben, damit in der Umsetzung der betriebsändernden Maßnahmen der Betriebsrat stets einhaken und den Unternehmer zur Einhaltung der gemachten Zusagen im Interessenausgleich anhalten kann. Hierzu ist es notwendig, in der Regelung Verpflichtungen des Unternehmers aufzunehmen, deren Einhaltung sodann der Betriebsrat kontrollieren kann. Möglich ist es auch, regelungstechnisch jede Abweichung von den Planungen im Interessenausgleich erneut von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig zu machen. Durch derartige Formulierungen wird die Rechtsunsicherheit darüber vermieden, ob der Betriebsrat den Unternehmer zur Einhaltung des Interessenausgleichs zwingen kann.¹¹

II. Sozialplan

- 12 Nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG stellt der Sozialplan die **Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile** dar, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.¹² Im Gegensatz zum Interessenausgleich steht dem Betriebsrat ein **echtes Mitbestimmungsrecht** im Hinblick auf den Sozialplan zu. Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, entscheidet die **Einigungsstelle mit bindender Wirkung für die Betriebsparteien** gem. § 112 Abs. 4 BetrVG.

13 *Praxistipp*

Auch wenn aus Arbeitnehmersicht meist sehr viel Wert auf den Inhalt des Sozialplans gelegt wird, ist doch der Inhalt von Interessenausgleich und Sozialplan nicht nur vor dem Hintergrund der Frage zu sehen, wieviel Abfindung jemand erhält. Vielmehr ist es gerade das Ziel, im Rahmen der Verhandlungen **möglichst wenig beeinträchtigende Maßnahmen** mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Nach dem gesetzlichen Willen soll hierbei über den Sozialplan und die dadurch entstehende finanzielle Verpflichtung wirtschaftlicher Druck auf den Unternehmer ausgeübt werden. Es ist daher ein legitimes Interesse des verhandelnden Betriebsrates, über den Sozialplan die Betriebsänderung so teuer zu machen, dass der Unternehmer in den Verhandlungen zumindest von Teilen seiner Betriebsänderung dann doch wieder Abstand nimmt.

11 Vgl. hierzu auch *Fitting* u.a., § 112a Rn 45; Es ist nötig durch die Vereinbarungen einen eigenständigen Erfüllungsanspruch des Betriebsrates zu begründen.

12 Vgl. *Fitting* u.a., § 112a Rn 96.

III. Nachteilsausgleich

Der Unternehmer ist im Rahmen der Planung von Betriebsänderungen zwar verpflichtet, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich, ggf. bis hin zur Einigungsstelle, zu versuchen. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist hiermit jedoch nicht verbunden. Gleichwohl sieht das Gesetz in § 113 BetrVG eine **empfindliche Sanktion für den Arbeitgeber** vor, der von einem Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund abweicht oder der eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. In beiden Fällen können Arbeitnehmer einen sog. **Nachteilsausgleich** beim Unternehmer geltend machen. Arbeitnehmer, die infolge einer **Abweichung vom Interessenausgleich** entlassen werden oder die entlassen werden, ohne dass ein Interessenausgleich vorliegt, können beim Arbeitsgericht **Klage** erheben mit dem Ziel, den Arbeitgeber zur **Zahlung von Abfindungen** verurteilen zu lassen. Gleiches gilt für alle anderen wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmer erleiden, wenn der Unternehmer vom vereinbarten Interessenausgleich abweicht oder die Betriebsänderung gar ohne Interessenausgleich durchführt. Hier ist der Unternehmer zu verurteilen, diese **wirtschaftlichen Nachteile bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten auszugleichen**. Der Nachteilsausgleich wird auch fällig, wenn der Unternehmer mit einem unzuständigen Betriebsratsgremium den Interessenausgleich abschließt. War etwa der örtliche Betriebsrat zuständig, der Interessenausgleich wurde jedoch mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, so ist davon auszugehen, dass kein Interessenausgleich durchgeführt worden ist.¹³

14

Für den Anspruch auf Nachteilsausgleich kommt es auf ein Verschulden des Unternehmers nicht an.¹⁴

15

Hinweis

Da das Betriebsverfassungsgesetz diesen Nachteilsausgleich vorsieht, ist hoch umstritten, ob dem Betriebsrat ein **Unterlassungsanspruch** zusteht, wenn ein Unternehmer von einem Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abweicht oder wenn er eine geplante Betriebsänderung gar ohne Beteiligung des Betriebsrates durchführt.

16

¹³ Vgl. BAG v. 18.7.2017 – 1 AZR 546/15, NZA 2017,1618.

¹⁴ Vgl. BAG v. 20.11.2001 – 1 AZR 97/01, NZA 2002, 992.

C. Voraussetzung des Beteiligungsrechts bei Betriebsänderung, § 111 BetrVG

I. Bestehen eines Betriebsrates

- 17 Die Pflicht des Unternehmers bei Betriebsänderungen einen Interessenausgleich zu versuchen und einen Sozialplan aufzustellen, besteht nur, wenn in dem Zeitpunkt, in dem die unternehmerische Entscheidung getroffen wird, eine Betriebsänderung durchzuführen, auch ein **Betriebsrat besteht**. In **Betrieben ohne Betriebsrat** ist der Unternehmer frei, selbst umfassende Betriebsänderungen durchzuführen, ohne dass den Beschäftigten ein wirtschaftlicher Ausgleich gewährt werden müsste. Ist jedoch für eine Betriebsänderung die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 BetrVG oder die originäre Zuständigkeit eines Konzernbetriebsrates nach § 58 Abs. 1 BetrVG gegeben, dann würde ein von diesen überörtlichen Gremien ausgehandelter Sozialplan auch für die Arbeitnehmer im **betriebsratslosen Betrieb** Wirkung haben.
- 18 **Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorhandensein des Betriebsrates** ist die unternehmerische Entscheidung. Auch wenn der Arbeitgeber in Kenntnis ist, dass ein Betriebsrat gewählt werden soll, ist er nicht verpflichtet, bei seiner unternehmerischen Planung und bei ihrer Durchführung so lange zu warten, bis die Wahl abgeschlossen ist, und sich der Betriebsrat konstituiert hat.¹⁵
- 19 *Hinweis*
- Aus Arbeitnehmersicht sollte bei ersten Anzeichen einer strukturellen Schieflage des Unternehmens damit begonnen werden, einen Betriebsrat zu installieren. Auch der beratende Anwalt im Individualmandat muss seinen Mandanten darauf hinweisen, dass bei einer bevorstehenden Betriebsänderung kein Anspruch auf Abfindung besteht, wenn kein Betriebsrat im Betrieb existiert. Es sollte daher auch in der Individualberatung angeregt werden, zügig mit der **Wahl eines Betriebsrates** zu beginnen, damit nicht Rechte der Beschäftigten verlorengehen. Es ist leider ein nicht auszrottbarer Aberglaube, dass bei Betriebsschließung auch ohne Betriebsrat ein Anspruch auf eine Abfindung besteht.
- 20 Aufgrund dieses weit verbreiteten Missverständnisses sollte die Rechtsprechung des BAG hinterfragt werden.

Um für den Unternehmer Rechtssicherheit zu schaffen, würde es ausreichen, darauf abzustellen, ob die **Bildung des Betriebsrates zum Zeitpunkt des Stilllegungsbeschlusses** bereits greifbare Formen angenommen hat. Dies kann etwa die Einladung zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes sein. In diesem Fall kann sich der Un-

¹⁵ Vgl. BAG v. 28.10.1992 – 10 ABR 75/91, NZA 1993, 420.

ternehmer darauf einstellen, dass alsbald ein Betriebsrat bestehen wird. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Auswirkungen, die auf ihn zukommen werden, kann er sich zumindest an den in der Branche üblichen Regelungen orientieren.¹⁶

Hinweis

Gerade in den Fällen, in denen Individualmandanten die betriebsbedingte Kündigung erhalten haben, ohne dass ein Sozialplan aufgestellt worden ist, kann mit dieser Argumentation versucht werden, **hilfsweise zumindest einen Nachteilsausgleich** gem. § 113 BetrVG geltend zu machen, wenn der Betriebsrat bereits zum Zeitpunkt der Unternehmerentscheidung schon in Gründung war.

21

Beginnt der Unternehmer seine Betriebsänderung jedoch erst nach Konstituierung des Betriebsrates, dann liegt die Darlegungslast, dass er den abschließenden Entschluss zur Betriebsänderung bereits vor der Konstituierung gefasst hat, bei ihm.

22

Auf die **Eröffnung eines Insolvenzverfahrens** kommt es demgegenüber jedoch nicht an. Deshalb ist auch der Insolvenzverwalter, der eine Betriebsänderung plant, verpflichtet, die Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu wahren, selbst wenn bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch kein Betriebsrat bestand.¹⁷ Auch hier kommt es lediglich darauf an, ob zum Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung des Insolvenzverwalters zur Durchführung der Betriebsänderung der Betriebsrat konstituiert war.

23

II. Schwellenwert

1. Unternehmensgröße

Die Beteiligungsrechte des § 111 ff. BetrVG bestehen nur, wenn in dem Unternehmen **in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Es ist hierbei nicht auf die **im jeweiligen Betrieb** vorhandene Anzahl von Arbeitnehmern abzustellen,¹⁸ sondern auf den Unternehmensbezug. Damit wird sichergestellt, dass auch in sehr kleinen Betrieben die Beteiligungsrechte nicht leerlaufen, wenn diese zu größeren Unternehmen gehören. Der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt, ob die relevante Schwelle überschritten ist, ist nicht der Zeitpunkt der letzten Betriebsratswahl, sondern der **Zeitpunkt, an dem durch die unternehmerische Entscheidung die Beteiligungsrechte nach § 111 BetrVG ausgelöst werden**.¹⁹

24

¹⁶ Vgl. ArbG Reutlingen, 29.10.1998 – 3(1) BV 7/98, BAG EzA Nr. 100 zu § 112 BetrVG; zust. etwa *Kraushaar*, AuR 2000, 245–249

¹⁷ Vgl. BAG v. 18.11.2003 – 1 AZR 30/03, NZA 2004, 220–222.

¹⁸ So die Rechtslage bis zum Betriebsverfassungsreformgesetz.

¹⁹ Vgl. BAG v. 22.2.1983 – 1 AZR 260/8, BAGE 42, 1.

2. Begriff: „in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer“

25 Nach dem Gesetzeswortlaut kommt es auf die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer an. Maßgeblich ist damit die **regelmäßige Beschäftigtenzahl vor Beginn der Betriebsänderung**. Hinsichtlich der beschäftigten Arbeitnehmer ist abzustellen auf § 5 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 7 BetrVG. Somit ist die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse unerheblich. Die **Berechnung erfolgt nach Kopfzahlen**, wobei auch Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter gleich zu werten sind. Die nur einschränkende Berücksichtigung der **Teilzeitbeschäftigten**, die in andere Gesetze aufgenommen wurde (vgl. z.B. § 23 Abs. 1 KSchG), wurde in das BetrVG nicht übernommen. Auch muss kein Arbeitsvertrag bestehen. Es genügt, dass es sich um **wahlberechtigte Arbeitnehmer** handelt. Folglich zählen auch überlassene Arbeitnehmer, vor allem **Leiharbeiter**, wenn sie länger als 3 Monate in dem Betrieb eingesetzt werden und damit nach § 7 S. 2 BetrVG wahlberechtigt sind, bei der Ermittlung des Schwellenwertes mit. Da diese, ebenso wie die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, Arbeitsplätze besetzen und dem Weisungsrecht des Entleihers unterliegen, macht es für die Bestimmung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Unternehmens keinen Unterschied, ob die Arbeitsplätze mit eigenen Arbeitnehmern oder Leiharbeitnehmern besetzt sind.²⁰

26 **Nicht vom Arbeitnehmerbegriff umfasst** sind die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen, also **Gesellschafter, mithelfende Familienangehörige und leitende Angestellte**. Die Arbeitnehmer müssen „in der Regel“ in dem von der Betriebsänderung betroffenen Unternehmen beschäftigt werden. Es kommt damit auf den **regelmäßigen und nicht nur vorübergehenden Zustand** an. Abzustellen ist auf die Arbeitnehmerzahl, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist.²¹ Damit ist sowohl die Belegschaftsstärke in der der Betriebsänderung vorausgehenden Zeit zu berücksichtigen als auch eine Prognose für die weitere Entwicklung des Betriebes, jedoch unter Außerachtlassung der Betriebsänderung an sich, vorzunehmen. Ergibt diese wertende Gesamtwürdigung die Überschreitung der Schwelle, sind die Beteiligungsrechte gegeben. Soll der Betrieb stillgelegt werden, ist natürlich nur die Rückschau auf die bisherige Belegschaftsstärke sinnvoll.²² Insofern kommt es bei der Ermittlung der normalerweise im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auf die Zahl der im Unternehmen vorhandenen und normalerweise besetzten Arbeitsplätze an. **Sind Arbeitnehmer längerfristig abwesend**, z.B. in Elternzeit oder längerfristig erkrankt, so sind diese gleichwohl **mitzuzählen**. Andererseits sind jedoch die vertretungsweise konkret für diese Beschäftigten eingestellten Arbeitnehmer nicht mitzuzählen. Es kommt nur auf den tatsächlichen Arbeitsplatz an. Dieser ist nicht doppelt vorhanden. **Aushilfen und befristet Beschäftigte** sind in dem Umfang zu berücksichtigen, wie sie üb-

20 BAG v. 18.10.2011 – 1 AZR 335/10, NZA 2012, 221.

21 Vgl. BAG v. 16.11.2004 – 1 AZR 642/03, NZA-RR 2005, 615.

22 Vgl. BAG v. 22.2.1983 – 1 AZR 260/81, BAGE 42, 1.

licherweise im Betrieb beschäftigt werden. Bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern, die nur zeitweilig zum Einsatz kommen, ist darauf abzustellen, ob sie normalerweise während des größten Teils eines Jahres beschäftigt werden.²³ Handelt es sich dagegen um einen Betrieb, der ohnehin nur saisonal tätig ist (auch **Kampagnenbetrieb**), so ist stets auf die Beschäftigtenzahl während dieser Kampagne abzustellen.²⁴

Hinweis

Sofern eine Betriebsänderung in mehreren Schritten durchgeführt wird und sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, wird häufig von Arbeitgeberseite das Argument bemüht, die letzte Maßnahme sei kein Teil der Gesamtplanung mehr, sondern eine neue Betriebsänderung. Da aufgrund der vorgelagerten Maßnahmen der Schwellenwert nicht mehr erreicht wird, müsse für die letzten noch verbliebenen Arbeitnehmer auch kein Interessenausgleich versucht und kein Sozialplan abgeschlossen werden.

Beachte daher: Handelt es sich um eine **einheitliche, lediglich in mehreren Schritten durchgeführte Maßnahme**, dann ist stets auf den Zeitpunkt abzustellen, an dem die unternehmerische Entscheidung getroffen wurde. Somit sind auch die letzten Maßnahmen, wenn der Schwellenwert unterschritten ist, noch vom Beteiligungsrecht erfasst. Im Einzelfall kann hier der Nachweis schwierig sein. Meist kann von einer **einheitlichen Maßnahme** gesprochen werden, wenn noch ein **enger zeitlicher Zusammenhang** besteht.²⁵

27

3. Schwellenwert im Gemeinschaftsbetrieb

Ein besonderes Problem stellt die Konstellation dar, dass **mehrere Unternehmen einen Betrieb gemeinsam führen** (vgl. § 1 Abs. 2 BetrVG), in dem sodann eine Betriebsänderung stattfinden soll. Beschäftigten einzelne oder alle beteiligten Unternehmen weniger als 21 Arbeitnehmer, umfasst der Gemeinschaftsbetrieb jedoch mehr als 20 Arbeitnehmer, so ist streitig, ob hier die Beteiligungsrechte eröffnet sind. Schließlich wird die Schwelle von 21 Arbeitnehmern nur dadurch überschritten, dass die beteiligten Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalten. Für einzelne von ihnen würde ggf. das Beteiligungsrecht wegen Unterschreitung des Schwellenwertes nicht zur Anwendung kommen. Mit dem LAG Düsseldorf ist davon auszugehen, dass für die Beurteilung des Schwellenwertes gem. § 111 BetrVG auch nach Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes bei einem Gemeinschaftsbetrieb auf die **Gesamtzahl der im Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer** abzustellen ist.²⁶ Allerdings ist auch Sinn und Zweck der

28

23 *Fitting* u.a., § 111 BetrVG Rn 26.

24 Vgl. BAG 16.11.2004 – 1 AZR 642/03, NZA-RR 2005, 500.

25 BAG 28.3.2006 – 1 ABR 5/05, NZA 2006, 932.

26 LAG Düsseldorf v. 19.8.2014 – 17 Sa 67/14, AuA 2014, 725.

gesetzlichen Regelung zu beachten. Über den Schwellenwert sollen weniger leistungsfähige, also kleinere, Unternehmen vor zu starker finanzieller Belastung geschützt werden. Folglich liegt es nahe, den Anwendungsbereich der Unterrichtung- und Beratungsrechte sowie die Verpflichtung zum Versuch eines Interessenausgleichs, der aus § 111 BetrVG folgt, für eröffnet zu halten, wenn im Gemeinschaftsbetrieb der Schwellenwert überschritten wird. Dieser Interessenausgleich ist dann mit dem „**gewillkürten Betriebsarbeitgeber**“²⁷ zu verhandeln. Auch in einem Unternehmen mit geringerer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit ist es geboten, die Arbeitnehmervertretung entsprechend zu beteiligen, um einen gerechten Interessenausgleich zu erzielen. Finanziell unzumutbare Belastungen sind hiermit nicht verbunden. Folglich sind alle Unternehmen, die den Betrieb gemeinsam führen, also die Betriebsarbeitgeber, die Adressaten der Verpflichtung, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen.²⁸

- 29 Anders kann dies bei der **Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans** gesehen werden. Der erzwingbare Sozialplan kann Unternehmen durchaus mit erheblichen finanziellen Belastungen konfrontieren. Nach Sinn und Zweck des Schwellenwertes soll gerade das Unternehmen mit weniger als 20 regelmäßig beschäftigten, wahlberechtigten Arbeitnehmern hiervor geschützt werden. Da die Sozialpläne durch die Arbeitgeber abgeschlossen werden müssen, die mit den jeweiligen betroffenen Arbeitnehmern in einem vertraglichen Verhältnis stehen,²⁹ sollen diese von dem Schutz des Schwellenwertes profitieren.
- 30 Auf Grund dessen ist auch die Auffassung, wonach der für den Gemeinschaftsbetrieb gebildete Betriebsrat gar keine Beteiligungsrechte nach § 111 ff. BetrVG besitze, wenn lediglich im Gemeinschaftsbetrieb der Schwellenwert von 20 Arbeitnehmern überschritten wird, abzulehnen. Wesentliches Argument dieser Auffassung ist gerade, dass die weniger leistungsfähigen Unternehmen vor der finanziellen Belastung geschützt werden sollten. Wie vorstehend beschrieben, ist dies mit der Aufteilung der Beteiligungsrechte nicht der Fall.

31 *Hinweis*

Die hier vertretene Auffassung führt jedoch zu der unschönen Konsequenz, dass in den beschriebenen Konstellationen zwar der Betriebsrat im Gemeinschaftsbetrieb einen **Interessenausgleich verlangen kann**. Jedoch die betroffenen Arbeitnehmer, die aus einem Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern stammen, **keinen Sozialplan** erhalten, andererseits jedoch betroffene Arbeitnehmer aus dem Unternehmen, das ggf. mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, ein Sozialplan zusteht, der dann auch vom Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes erzwungen werden kann.³⁰

27 *Wissmann*, NZA 2001, 409 ff.

28 BAG v. 12.11.2002 – 1 AZR 632/01, NZA 2003, 676

29 BAG 11.11.1997 – 1 ABR 6/97, NZA 1998, 723.

30 Dieses Ergebnis wird lediglich vermieden, wenn man generell die Beschäftigtenzahl im gemeinsamen Betrieb für maßgeblich erachtet wie etwa DKKW/*Däubler*, § 111 BetrVG Rn 99.

III. Begriff: Betriebsänderung

1. Allgemeines

§ 111 BetrVG gibt dem Betriebsrat Beteiligungsrechte, wenn die vom Unternehmer **geplante Maßnahme eine Betriebsänderung** darstellt. § 111 BetrVG sieht in Satz 1 die Generalklausel vor, wonach das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für geplante Betriebsänderungen eintritt, die wesentliche Nachteile für die ganze Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. In einer beispielhaften und nicht abschließenden Aufzählung konkretisiert § 111 S. 3 BetrVG besondere Tatbestände, bei denen das Vorliegen einer Betriebsänderung unwiderleglich vermutet wird.³¹ Die gegenteilige Auffassung, wonach es sich bei Satz 3 um eine erschöpfende und abschließende Aufzählung handeln solle, ist abzulehnen.³² Letztlich gibt der Wortlaut für diese Interpretation nichts her. Wäre die Aufzählung in Satz 3 tatsächlich abschließend gemeint, hätte es der generalklauselartigen Beschreibung in § 111 S. 1 BetrVG nicht bedurft. Mithin kommen **auch weitere Fälle über die in § 111 S. 3 BetrVG genannten beispielhaften Fälle** als Betriebsänderung in Betracht. In der Praxis wird sich dieser Meinungsstreit jedoch wohl kaum auswirken. 32

Als Betriebsänderung ist nach alledem **jede Maßnahme** zu verstehen, die nicht der laufenden Geschäftsführung zuzuordnen ist, sondern **durch die die Funktionsweise des Betriebs in nicht alltäglicher Weise geändert wird**.³³ Hierunter fallen Änderungen der betrieblichen Organisation, der Struktur des Betriebs, des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitsweise, der Fertigungsverfahren, der Fertigungsabläufe, etc. 33

2. Die Generalklausel i.S.v. § 111 S. 1 BetrVG

Eine Betriebsänderung unterliegt dann der Mitbestimmung, wenn diese **wesentliche Nachteile für die Belegschaft** oder für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könnte. 34

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich § 111 S. 1 BetrVG hinsichtlich des Schwellenwertes ausschließlich auf die Anwendbarkeit der Norm bezieht. Alle weiteren **Anknüpfungspunkte sind betriebsbezogen**. Schließlich geht es um Betriebsänderungen. Ist also in der Generalklausel von der Belegschaft oder erheblichen Teilen der Belegschaft die Rede, ist dies auf den Betrieb, nicht auf das Unternehmen, zu beziehen. 35

31 Vgl. *Fitting* u.a. § 111 BetrVG Rn 40 m.w.N.

32 Vgl. in *Henssler/Hohenstatt/Willemsen*, ArbR Kommentar, § 111 BetrVG Rn 20 m.w.N.

33 Vgl. *DKKW/Däubler* u.a., § 111 BetrVG Rn 93.

a) Wesentliche Nachteile

- 36** Die Beteiligungsrechte aus § 111 S. 1 BetrVG greifen nur dann, wenn **wesentliche Nachteile die Folge der geplanten Betriebsänderung** sein können. Lediglich geringfügige oder vorübergehende Nachteile sind nicht ausreichend.
- 37** Zu beachten ist, dass der Eintritt dieser **Nachteile infolge der geplanten Betriebsänderung** nicht bereits im Vorfeld nachgewiesen werden muss. Vielmehr genügt es, dass sich bei objektiver Beurteilung einer Betriebsänderung solche Nachteile auch bei hypothetischer Betrachtung einstellen können.³⁴ Vor allem wird es sich um wirtschaftliche Nachteile handeln, die die Arbeitnehmer **unmittelbar infolge der Betriebsänderung** erleiden werden. Jedoch können auch alle anderen drohenden Beeinträchtigungen ausreichen. Je nach Ausgestaltung der unternehmerischen Maßnahme ist das Entstehen von Nachteilen vielfältig. Führt die Betriebsänderung etwa zum Arbeitsplatzverlust von Beschäftigten, dann besteht der Nachteil natürlich im Verlust des Arbeitsplatzes und den Folgewirkungen wie drohender Arbeitslosigkeit und damit verbundener Einkommensminderung. Selbst bei absehbarer Wiederaufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber würde der Nachteil ggf. in einer dann drohenden reduzierten Vergütung liegen oder im Neubeginn der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz oder der Probezeit. Neben diesen relativ leicht greifbaren Nachteilen sind aber auch alle anderen Nachteile zu berücksichtigen, die infolge der Betriebsänderung entstehen können.
- 38** Auch Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz nicht verlieren, können Nachteile erleiden, wenn sie innerhalb des Betriebes oder Unternehmens **auf andere Arbeitsplätze versetzt werden**. Zu denken ist hier an eine **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen** etwa durch eine veränderte Arbeitszeitgestaltung, eine erhöhte Belastung durch die Arbeitsumgebung (z.B. Lärm, Staub, Schadstoffe etc.), durch erhöhte Leistungsanforderungen oder neue Vergütungssysteme, die andere Anforderungen stellen. Ein möglicher Nachteil kann auch darin gesehen werden, dass am neuen Arbeitsplatz **andere Qualifikationsanforderungen** gestellt werden oder die **weitere berufliche Fortentwicklung eingeschränkt** ist. Ebenfalls als Nachteil kann angesehen werden, insbesondere bei räumlicher Versetzung, der **Verlust von Sozialeinrichtungen**, etwa einer Kantine oder sonstiger auf den Betrieb beschränkte Sozialeinrichtungen, wie ein Betriebskindergarten etc. Wird aufgrund der Betriebsänderung der Arbeitsplatz räumlich verlegt, entstehen Nachteile durch **verlängerte Wegezeiten** zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und dadurch **erhöhte Wegekosten**, ggf. erhöhte Kosten durch einen Mehraufwand aufgrund einer doppelten Haushaltsführung, Aufwendungen für Heimfahrten, Umzugskosten und eine erhöhte Belastung durch ggf. Getrenntleben und mehr Reisezeiten. Ändert sich die Arbeitsorganisation kann dies sich nachteilig für die Beschäftigten auswirken durch eine **Verschlechterung der Arbeitszeitgestaltung**, also einen als nachteilig empfundenen Arbeitszeitrhythmus, durch Erhöhung der Arbeitsbelastung

³⁴ Vgl. BAG v. 23.4.1985 – 1 ABR 3/81, NZA 1983, 628

und dadurch erhöhte Belastungen und zunehmenden Stress, Leistungsverdichtung und damit einhergehende psychische Belastungen, **schleichende Dequalifizierung**, insbesondere wenn qualitativ höherwertige Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt werden sollen, **Verlust sozialer Beziehungen durch veränderte Arbeitsabläufe**, Wegfall von Mitfahrmöglichkeiten und auch Verringerung von Einkommensmöglichkeiten, etwa durch Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund anderer Arbeitsorganisation, **Reduzierung der Vergütung** aufgrund Eingruppierungsänderungen etc.

Hinweis

Bei Betriebsänderungen wird viel zu oft lediglich auf Nachteile aufgrund des Arbeitsplatzverlustes abgestellt und im Rahmen von Verhandlungen die weniger greifigen Nachteile nicht beachtet. Gerade diese wirken sich jedoch häufig auf die gesamte übrige Belegschaft, die im Betrieb verbleiben „darf“ negativ aus und sind im Besonderen in Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen zu thematisieren. Im Individualmandat ist daran zu denken, dass auch derartige Nachteile bei Geltendmachung eines Nachteilsausgleichs i.S.v. § 113 BetrVG berücksichtigt werden sollten.³⁵

39

b) Erhebliche Teile der Belegschaft

Sofern die Betriebsänderung nicht ohnehin alle Arbeitnehmer des Betriebs betrifft, ist für die Frage, ob der Tatbestand des § 111 S. 1 BetrVG eröffnet ist, die Frage maßgeblich, ob **zumindest ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen** ist. Die Rechtsprechung stellt bei der Beurteilung der Frage, ob ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, entsprechend auf die **Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG** ab.³⁶ Es handelt sich bei den Schwellenwerten jedoch nicht um starre Grenzen. Auch wenn die genannten Mindestzahlen der Betroffenen geringfügig unterschritten werden, kann gleichwohl eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung vorliegen.³⁷

40

IV. Die Beispielfälle des § 111 S. 3 BetrVG

Gemäß § 111 S. 3 BetrVG liegen in den hier aufgeführten Fällen in jedem Fall ohne Weiteres Betriebsänderungen im Sinne der Vorschrift vor. Das Vorliegen wesentlicher Nachteile für die Belegschaft oder erheblicher Teile davon wird insoweit fingiert.³⁸ Liegt also einer der nachstehend aufgeführten Fälle tatbestandlich vor, so werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrates und damit die Pflicht des Arbeitgebers einen Interessenausgleich zu versuchen und einen Sozialplan abzuschließen, ausgelöst.

41

35 Vgl. zum Nachteilsausgleich insgesamt Rn 237

36 Vgl. BAG v. 6.12.1988 – 1 AZR 47/87, NZA 1989, 399.

37 Vgl. BAG v. 7.8.1990 – 1 AZR 445/89, NZA 1991, 113.

38 Vgl. BAG v. 9.11.2010 – 1 AZR 708/09, NZA 2011, 446.

- 42 Zu beachten ist, dass unabhängig von dem generellen Schwellenwert des § 111 BetrVG, der auf die Unternehmensgröße abstellt, in den nachfolgenden gesetzlich definierten Fällen der Betriebsänderung stets auf den Betrieb abzustellen ist und damit der dem Betriebsverfassungsgesetz zugrunde liegende Betriebsbegriff zur Anwendung kommt.

1. Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG)

- 43 In ständiger Rechtsprechung geht das BAG davon aus, dass unter **Betriebsstilllegung** die **Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft** zu verstehen ist, die ihre Veranlassung und zugleich ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, dass der Arbeitgeber die wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, den bisherigen Betriebszweck dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen.³⁹ Eine solche Betriebsstilllegung liegt auch dann vor, wenn die Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft unter Aufgabe des Betriebszwecks zwar nicht von unbestimmter Dauer ist, sondern für eine im Voraus festgelegte, aber relativ lange Zeit erfolgt.⁴⁰ Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates greift jedoch auch, wenn **ein wesentlicher Betriebsteil stillgelegt** wird. Für die Frage, ob ein Betriebsteil als wesentlich anzusehen ist oder nicht, kann zum einen auf eine rein **quantitative Betrachtung** abgestellt werden oder aber auch auf eine **qualitative Betrachtung**. Geht man ausschließlich von einer quantitativen Betrachtung aus, so ist ein Betriebsteil wesentlich, wenn ein erheblicher Teil der Belegschaft in diesem beschäftigt ist. Maßgeblich sind auch insofern die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG.⁴¹ Dabei kommt es aber nicht entscheidend darauf an, ob die von den Nachteilen betroffenen Arbeitnehmer in dem eingeschränkten Betriebsteil selbst oder auch in anderen Teilen des Gesamtbetriebs beschäftigt sind.⁴² Der Wortlaut des Gesetzes gibt jedoch für eine Einschränkung auf eine rein quantitative Betrachtungsweise nichts her. Der Begriff des wesentlichen Betriebsteils kann auch qualitativ definiert werden. Die rein wirtschaftliche oder die sonstige Bedeutung eines Betriebsteils kann durchaus mit in die Prüfung einbezogen werden, ob ein wesentlicher Betriebsteil vorliegt.⁴³ Zwar hat das BAG in den bisherigen Entscheidungen nie das Vorliegen eines wesentlichen Betriebsteils allein aufgrund einer qualitativen Betrachtungsweise bejaht, es hat jedoch auch nie ausgeschlossen, dass eine derartige qualitative

39 BAG v. 21.6.2001, – 2 AZR 137/00, NZA 2001, 2012.

40 BAG v. 16.9.1982 – 2 AZR 271/80, AuR 1983, S. 50.

41 BAG v. 7.8.1990 – 1 AZR 445/89, NZA 1991, 113.

42 *Gillen/Vahle*, NZA 2005, 1385 (1390).

43 BAG v. 10.6.1969 – 1 AZR 2/69, BAGE 22,73.