

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, Gesamtbetriebsvereinbarungen 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 Kollektivvereinbarungen.	236
bb) Transformation von Gesamtbetriebsvereinbarungen gem. § 613a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB	237
c) Schicksal von Konzernbetriebsvereinbarungen bei Umstrukturierungen mit Betriebsinhaberwechsel	237
5. Schicksal von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen 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, Gesamtbetriebsvereinbarungen 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 während 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. Leiharbeiter	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 Unternehmerentscheidung.	330
dd)	Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Unternehmerentscheidung (Prognoseprinzip).	333
ee)	Ursächlichkeit für den Wegfall der betrieblichen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (§ 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 Interes- sen § 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