

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil: Einführung in das Thema	1
Kapitel 1	
Die Personalsituation in der Insolvenz	1
A. Einführung in die Problematik	1
I. Insolvenzrecht und Arbeitsrecht bis zum Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungs- förderungsgesetzes	1
II. Arbeitsrecht nach Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungs- förderungsgesetzes	2
1. Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes	3
2. Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes	3
III. Insolvenzrecht und Arbeitsrecht nach Inkrafttreten der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Insolvenzordnung	4
IV. Geschichte der Insolvenzrechtsreform	4
B. Gegenstand und Ziel der Arbeit	5
Kapitel 2	
Der Personalabbau nach dem Betriebsverfassungsgesetz	7
A. Gegenstand und Gang der Darstellung	7
B. Arten einer beteiligungspflichtigen Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG	7
I. Stilllegung des ganzen Betriebs	8
II. Einschränkung des ganzen Betriebs	9
III. Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen	11
IV. Einschränkung von wesentlichen Betriebsteilen	12
C. Die Durchführung des Personalabbaus	12
I. Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats	12
1. Der Interessenausgleich	12
2. Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats	13
II. Verzögerungen durch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats	14

Kapitel 3	
Der Personalabbau unter Beteiligung des Betriebsrats nach der Insolvenzordnung	16
A. Interessenausgleich nach dem Betriebsverfassungsgesetz, § 112 BetrVG i. V. m. § 121 InsO	16
B. Gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung (§ 122 InsO)	17
I. Darstellung der gesetzlichen Regelung	17
II. Ziel der Neuregelung	17
C. Interessenausgleich mit namentlicher Bezeichnung der zu kündigenden Arbeitnehmer (§ 125 InsO)	18
I. Darstellung der gesetzlichen Regelung	18
II. Ziel der Neuregelung	19
D. Beschlußverfahren zum Kündigungsschutz (§§ 126, 127 InsO)	20
I. Darstellung der gesetzlichen Regelung	20
II. Ziel der Neuregelung	21
Zweiter Teil: Gerichtliche Zustimmung zur Durchführung der Betriebsänderung	22
Vorbemerkungen	22
Kapitel 4	
Die besonderen Antragsvoraussetzungen	22
A. Betriebsrat und Insolvenzverwalter einigen sich nicht über einen Interessenausgleich nach § 112 BetrVG nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist	23
I. Verhandlungsbeginn	23
1. Verhandlung	23
2. Verhandlungs„beginn“	24
II. Schriftliche Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen	25
1. Aufforderungsberechtigter	25
2. Inhalt der Aufforderung	26
III. Verhältnis zwischen Verhandlungsbeginn und schriftlicher Aufforderung	27
B. Erfüllung der Unterrichtungspflicht durch den Insolvenzverwalter	28
I. Identität der Unterrichtung nach § 111 Satz 1 BetrVG und § 122 Abs. 1 Satz 1 InsO	28

II. Zeitpunkt der Unterrichtung im Verhältnis zum Fristbeginn	29
III. Fristbeginn nur bei vollständiger Unterrichtung	29
Kapitel 5	
Zustimmungserteilung durch das Gericht	31
A. Inhalt der arbeitsgerichtlichen Entscheidung	31
B. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens als maßgebliches Entscheidungskriterium des Gerichts	31
I. Auslegungsbedürftigkeit, Sinn und Zweck der Auslegung	31
II. Der Begriff „wirtschaftliche Lage“	32
1. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG	32
2. Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens nach § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG	33
III. Die wirtschaftliche Lage erfordert die Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Durchführung der Betriebsänderung	36
1. Auslegung nach dem Wortlaut	36
2. Historisch-teleologische Auslegung	38
IV. Ergebnis	42
C. Die Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer bei der Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Zustimmungserteilung zur Betriebsänderung	43
I. Maßgeblicher Personenkreis	43
II. Begriff „soziale Belange“	44
1. Auslegungsbedürftigkeit und Ziel der Auslegung	44
2. Auslegung nach dem Wortlaut	44
3. Historisch-teleologische Auslegung	50
D. Interessenabwägung	51
E. Darlegungs- und Beweislast des Insolvenzverwalters	52
F. Beurteilung der Zustimmungsvoraussetzungen	55
I. Die wirtschaftlichen Lage erfordert die Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Durch- führung der Betriebsänderung	55
1. Problemstellung	55
2. Grundsatz	58

3. Beurteilung im Rahmen des Verfahrens nach § 122 Abs. 2 Satz 1 InsO	59
II. Soziale Belange	69
Kapitel 6	
Abstimmung des § 122 InsO mit dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	71
A. Verhältnis von § 122 InsO zu § 112 BetrVG	71
B. Verhältnis von § 122 InsO zum einstweiligen Rechtsschutz des Betriebsrats gegen vorzeitige Betriebsänderungen	72
C. Verhältnis von § 122 InsO zu § 102 BetrVG	74
I. Anwendbarkeit des § 102 BetrVG	74
II. Zeitpunkt der Anhörung des Betriebsrats	75
III. Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 102 Abs. 5 BetrVG	76
IV. Ergebnis	78
D. Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch	78
I. Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs	78
II. Auswirkungen des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs auf die Durchführung der Betriebsänderung nach § 122 InsO	79
E. § 122 InsO im Vergleich zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	80
I. Entscheidung vom 23. Januar 1979	80
II. Entscheidung vom 18. Dezember 1984	82
Kapitel 7	
Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren	83
A. Die zügige Durchführung der Betriebsänderung	83
B. Die einstweilige Verfügung im Beschlußverfahren	85
Kapitel 8	
Rechtspolitische Beurteilung	86
A. Die Einschränkung der Rechte des Betriebsrats durch § 122 InsO	86
B. Bedeutung der Interessenabwägung im Rahmen des § 122 InsO	87

Dritter Teil: Interessenausgleich und Kündigungsschutz, § 125 InsO	89
Vorbemerkungen	89
Kapitel 9	
Der Interessenausgleich mit namentlicher Bezeichnung	90
A. Inhalt des Interessenausgleichs nach § 125 InsO	90
B. Zustandekommen des Interessenausgleichs nach § 125 InsO	90
C. Rechtscharakter und Rechtswirkungen des Interessenausgleichs nach § 125 InsO	91
I. Rechtscharakter	91
II. Rechtswirkungen	92
D. Zeitpunkt des Interessenausgleichs im Verhältnis zur Kündigung	92
E. Zeitliches Verhältnis von Kündigungserklärung und Änderung der Sachlage	92
F. Verhältnis von § 125 InsO zu § 102 BetrVG	93
G. Verhältnis von § 125 InsO zu §§ 112, 113 BetrVG	95
I. Der Interessenausgleich nach § 125 InsO ist zustande gekommen	95
II. Der Interessenausgleich nach § 125 InsO ist nicht zustande gekommen	96
1. Das Interessenausgleichsverfahren nach § 112 BetrVG	96
2. Das Interessenausgleichsverfahren nach § 125 InsO i. V. m. § 112 Abs. 2 BetrVG	96
III. Ergebnis	97
H. Verhältnis von § 125 InsO zu § 126 InsO	98
Kapitel 10	
Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung	99
A. Sinn und Wirkung der gesetzlichen Vermutung	99
B. Gegenstand der Beweisführung	100
C. Beweisschwierigkeiten des Arbeitnehmers	100
I. Allgemeines	100
II. Der Arbeitnehmer kennt den maßgeblichen inner- oder außerbetrieblichen Kündigungsgrund nicht	103
III. Der Arbeitnehmer kennt den betrieblichen Grund, möchte dessen Nichtvorliegen aber geltend machen	106

IV. Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung	107
V. Ergebnis	108
Kapitel 11	
Die Sozialauswahl nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO	109
A. Einbeziehung des Betriebsrats in die Sozialauswahl	109
B. Die Beschränkung der Sozialauswahl auf die drei Grunddaten	109
C. Die Korrektur der Sozialauswahl durch die Berücksichtigung der Erhaltung oder Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur	110
I. Die Korrektur nach Abschluß der Sozialauswahl	110
II. Definition „ausgewogene Personalstruktur“	111
1. Auslegung nach dem Wortlaut	111
2. Historisch-teleologische Auslegung	112
D. Beschränkung der arbeitsgerichtlichen Prüfung auf grobe Fehlerhaftigkeit	113
I. Umfang der Beschränkung der arbeitsgerichtlichen Kontrolle	113
II. Auslegungsbedürftigkeit des Begriffs „grobe Fehlerhaftigkeit“ und Ziel der Auslegung	114
III. Auslegung nach dem Wortlaut	114
1. §§ 18 a Abs. 5 Satz 2, 23 Abs. 1, 23 Abs. 3 BetrVG	114
2. § 323 Abs. 2 UmwG	116
IV. Historisch-teleologische Auslegung	116
1. § 121 Diskussionsentwurf, § 128 Referentenentwurf und § 128 Regierungsentwurf	116
2. Konkretisierung durch die Grundsätze zur Freiheit von Unternehmerentscheidungen im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung	117
V. Ergebnis	119
E. Darlegungs- und Beweislast	120
I. Darlegungs- und Beweislast für die grob fehlerhafte Sozialauswahl	120
II. Darlegungs- und Beweislast für die Erhaltung oder Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur	120

Kapitel 12	
Die wesentliche Änderung der Sachlage	122
A. Die Änderung der Sachlage	122
B. „Wesentliche“ Änderung der Sachlage	123
C. Beweissituation	125
Kapitel 13	
Rechtspolitische Beurteilung des § 125 InsO	127
A. Interessenausgleich mit namentlicher Bezeichnung der zu kündigenden Arbeitnehmer	127
I. Vereinbarkeit mit der individualrechtlichen Konzeption des Kündigungsschutzes	127
II. Auswirkungen auf Insolvenzverwalter, Betriebsrat und Arbeitnehmer	128
B. Veränderung der Beweissituation des § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG durch § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO	130
I. Auswirkung auf den gekündigten Arbeitnehmer	130
II. Auswirkung auf den Insolvenzverwalter	132
III. Auswirkung auf den zeitlichen Ablauf des Verfahrens	133
IV. Gesamtwürdigung der widerleglichen Vermutung im Hinblick auf die Zielsetzung des Gesetzgebers	133
C. Einschränkung der Sozialauswahl auf drei Kriterien	134
D. Beschränkung der arbeitsgerichtlichen Kontrolle hinsichtlich der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit	135
E. Die ausgewogene Personalstruktur	137
F. Die wesentliche Änderung der Sachlage	137
G. Gesamtwürdigung des § 125 InsO	138
Vierter Teil: Beschlußverfahren zum Kündigungsschutz, §§ 126, 127 InsO	140
Vorbemerkungen	140
Kapitel 14	
Die Antragsvoraussetzungen	140
A. Die besonderen Antragsvoraussetzungen	140
B. Das Rechtsschutzinteresse als allgemeine Antragsvoraussetzung	141
I. Kündigungsausspruch nach rechtskräftigem Abschluß des Feststellungsverfahrens	141

II. Kündigungsausspruch vor oder während des Feststellungsverfahrens	142
1. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	142
2. Verhältnis von §§ 4, 7 KSchG zum Rechtsschutzinteresse	143
3. Verhältnis von §§ 5, 7 KSchG zum Rechtsschutzinteresse	144
Kapitel 15	
Die Beteiligten im Feststellungsverfahren, insbesondere der Arbeitnehmer	147
A. Abänderung der arbeitsgerichtlichen Bestimmungen zur Beteiligeneigenschaft	147
I. Die Beteiligung der Arbeitnehmer	147
II. Die Beteiligung des Betriebsrats	148
B. Der mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einverständene Arbeitnehmer als Beteiligter im Feststellungsverfahren	149
I. Diskrepanz zwischen der Bezeichnung des Arbeitnehmers im Feststellungsantrag und der Beteiligung des Arbeitnehmers im Beschlußverfahren	149
II. Voraussetzung der Beteiligung des Arbeitnehmers	149
III. Die Erklärung des Arbeitnehmers	150
1. Erforderlichkeit einer negativen Erklärung	150
2. Rechtliche Qualifizierung der Erklärung	152
IV. Adressat der Erklärung	153
V. Kenntnis der Arbeitnehmer von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	153
VI. Zeitpunkt der Erklärung des Arbeitnehmers, mit der Kündigung nicht einverstanden zu sein	154
Kapitel 16	
Verhältnis von Feststellungsantrag und Ausspruch der Kündigung	156
Kapitel 17	
Der Feststellungsbeschluß des Arbeitsgerichts	158
A. Bindungswirkung des Feststellungsbeschlusses	158
I. Verhältnis von § 126 InsO zu § 127 InsO	158

II. Begrenzung der Bindungswirkung durch eine wesentliche Änderung der Sachlage	159
1. Die wesentliche Änderung der Sachlage	159
2. Beurteilungszeitpunkt	159
3. Beweissituation	160
B. Bedeutung der Individualklage des Arbeitnehmers	161

Kapitel 18

Abstimmung der §§ 126, 127 InsO mit betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften	162
---	-----

A. Verhältnis von § 126 InsO zu § 112 BetrVG	162
B. Verhältnis von § 126 InsO zu § 102 BetrVG	163
I. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung	163
1. Anwendbarkeit des § 102 BetrVG	163
2. Der Prüfungsumfang des Arbeitsgerichts im Verhältnis zum Widerspruchsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG	163
3. Der Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 102 Abs. 5 BetrVG	164
II. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG vor Einreichung des Feststellungsantrags	166
1. Kündigung vor Einreichung des Feststellungsantrags	166
2. Kündigung nach Einreichung des Feststellungsantrags	166

Kapitel 19

Rechtspolitische Beurteilung der §§ 126, 127 InsO	168
---	-----

A. Weiterentwicklung der §§ 50, 51 Abs. 2 VglO	168
B. Auswirkungen auf die Rechte des Betriebsrats	169
C. Auswirkungen auf den Rechtsschutz des Arbeitnehmers	171
I. Die Kündigungsschutzklage	171
II. Sicherung des Anspruchs auf rechtliches Gehör	172
III. Die allgemeine Feststellungsklage	172
D. Zeitliche Auswirkungen auf die Durchführung des Personalabbaus	173
I. Verfahrensablauf	173
II. Bindungswirkung des Feststellungsbeschlusses für alle Arbeitnehmer	174
III. Das Außerachtlassen der besonderen Kündigungsgründe	175
E. Gesamtwürdigung	176

Fünfter Teil: Zusammenfassung	179
A. Allgemeines	179
B. Das gerichtliche Verfahren nach § 122 InsO	179
C. Interessenausgleich und Kündigungsschutz nach § 125 InsO	182
D. Beschlußverfahren zum Kündigungsschutz nach §§ 126, 127 InsO	185
E. Gesamtwürdigung	187
Anhang	188
1. Insolvenzordnung (§§ 121, 122, 125, 126, 127 InsO)	188
2. Kündigungsschutzgesetz (§ 1 KSchG)	191
3. Betriebsverfassungsgesetz (§ 113 BetrVG)	193
Literaturverzeichnis	194