

Inhaltsübersicht

Autorenverzeichnis	9
Literaturverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	17
§ 1 Umstrukturierungen in Unternehmen und Betrieben – Rechtsgrundlagen, Motive, Beratungs- und Gestaltungsaspekte	23
§ 2 Flexible Arbeitszeitgestaltung als Mittel der Unternehmenssanierung	33
§ 3 Abbau betrieblicher Sozialleistungen	77
§ 4 Tarifliche Fragen	187
§ 5 Mitarbeiterbeteiligungsmodelle als Umstrukturierungsmittel	255
§ 6 Outsourcing und Leiharbeit als Mittel der Unternehmensreorganisation	279
§ 7 Umstrukturierung durch Betriebsübergang	311
§ 8 Umstrukturierung durch Umwandlung	393
§ 9 Kündigungsmaßnahmen im Rahmen von Umstrukturierungen	455
§ 10 Interessenausgleich und Sozialplan	525
§ 11 Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften	577
§ 12 Betriebliche Altersversorgung und Umstrukturierung	595
§ 13 Auswirkung von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die unternehmerische Mitbestimmung	621
Stichwortverzeichnis	643

Inhalt

	Rn
A. Ausgangsüberlegungen	1
I. Externe Anlässe für Umstrukturierungen	1
II. Umstrukturierungswege: Gestaltungsarten und deren spezifische Folgen .	3
B. Betrieb und Unternehmen	10
I. Der Betriebsbegriff	10
1. Der sog. Gemeinschaftsbetrieb .	13

	Rn
2. Betriebsteile und Teilbetriebe . . .	18
II. Das Unternehmen	22
1. Der Unternehmensbegriff und seine praktische Bedeutung	22
2. Der Konzernbegriff und seine prak- tische Bedeutung	27
C. Motive und arbeitsrechtliche Gründe für Umstrukturierungen	28

Inhalt

	Rn
A. Chancen und Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung	1
B. Rechtliche Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitgestaltung	7
I. Individualarbeitsrechtliche Rahmen- bedingungen	8
1. Arbeitszeitrechtliche Rahmen- bedingungen	8
2. Rahmenbedingungen durch All- gemeine Geschäftsbedingungen .	19

3.	Checkliste: Wirksamkeitskontrolle arbeitsvertraglicher Klauseln	30
II.	Kollektivarbeitsrechtliche Rahmen- bedingungen	32
1.	Tarifverträge und Betriebs- vereinbarungen	32
2.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	36

3. Checkliste: Was ist bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu beachten?	44
C. Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung ..	45
I. Abrufarbeitsvertrag	47
1. Wesen der Vertragsgestaltung ...	48
2. Vorteile und Zweckmäßigkeit der Vertragsgestaltung	49
3. Nachteile und Risiken der Vertragsgestaltung	50
4. Inhalt der Vertragsgestaltung ...	51
a) Persönlicher Anwendungsbereich des § 12 TzBfG	51
b) Abgrenzung von Abrufarbeit zu Überstundenregelungen	52
c) Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit	53
d) Mindestarbeitszeit mit zusätzlicher variabler Abrufklausel ..	56
e) Mindestankündigungsfrist ...	57
f) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	58
5. Muster Abrufarbeitsvertrag	59
II. Altersteilzeitvertrag	60
1. Wesen der Vertragsgestaltung ...	60
2. Vorteile und Zweckmäßigkeit der Vertragsgestaltung	62
3. Nachteile und Risiken der Vertragsgestaltung	64
4. Inhalt der Vertragsgestaltung ...	67
a) Arbeitnehmerbezogene Voraussetzungen gem. § 2 ATG	68
b) Arbeitgeberbezogene Voraussetzungen gem. § 3 ATG ...	72
c) Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit gem. § 4 ATG	78
d) Insolvenzsicherung gem. § 8a ATG	81
e) Krankheit, Urlaub und Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses	82
5. Muster Altersteilzeitvertrag	83
III. Arbeitszeitkonten am Beispiel Jahresarbeitszeitvertrag	84
1. Wesen der Vertragsgestaltung ...	87
2. Vorteile und Zweckmäßigkeit der Vertragsgestaltung	88
3. Nachteile und Risiken der Vertragsgestaltung	89
4. Inhalt der Vertragsgestaltung ...	90
a) Jahresarbeitszeitkonto	91
b) Ausgleichszeitraum	92
c) Arbeitsentgelt	93

	Rn
d) Abruf der Arbeitszeit	94
e) Krankheit	95
f) Urlaub	96
g) Insolvenzversicherung gem. § 7d SGB IV	97
h) Beendigung des Arbeits- verhältnisses	99
5. Muster Jahresarbeitszeitvertrag . .	100
IV. Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Minijob)	101
1. Wesen der Vertragsgestaltung . .	101
2. Vorteile und Zweckmäßigkeit der Vertragsgestaltung	103
3. Nachteile und Risiken der Ver- tragsgestaltung	105
4. Inhalt der Vertragsgestaltung . . .	106
a) Geringfügig entlohnte Beschäf- tigung gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV	106
b) Kurzfristige Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	110
c) Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten gem. § 8a SGB IV	114
d) Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen gem. § 8 Abs. 2 SGB IV	117
e) Niedriglohnbeschäftigung in der Gleitzone gem. § 20 Abs. 2 SGB IV	122
5. Muster Anstellungsvertrag für ge- ringfügig entlohnte Beschäftigte .	128
V. Telearbeitsvertrag	129
1. Wesen der Vertragsgestaltung . .	129
2. Vorteile und Zweckmäßigkeit der Vertragsgestaltung	132
3. Nachteile und Risiken der Ver- tragsgestaltung	133
4. Inhalt der Vertragsgestaltung . . .	134
a) Status des Telearbeiters	134
b) Arbeitsort	135
c) Arbeitszeit	136
d) Zeiterfassung	137
e) Häusliche Arbeitsstätte	138
f) Zutritt zur häuslichen Arbeits- stätte	139
g) Kostentragung von Arbeitsmit- teln	140
h) Datensicherheit und Daten- schutz	141
i) Haftung im Telearbeits- verhältnis	142
5. Muster Telearbeitsvertrag	143

A. Abschaffung, Kürzung und Rückforderung von arbeitsvertraglich vereinbarten Sozialleistungen	1
I. Begriffsbestimmungen	1
1. Grundsatz	1
2. Arbeitsvergütung	5
3. Vergütungsbestandteile	7
4. Vergütungsnebenbestandteile	9
II. Individualrechtliche Grundlagen	11
1. Grundsatz der einzelvertraglichen Vereinbarung	11
2. Anspruchsgrundlagen	13
a) Ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag	13
b) Mehrmalige vorbehaltlose Zahlung	15
c) Betriebliche Übung	17
d) Gesamtzusage	27
e) Arbeitsvertragliche Inbezugnahme tariflicher Regelungen	31
3. Kürzungs- und Ausschlussmöglichkeiten, Stichtagsklauseln	52
a) Zulässigkeit von Kürzungs- und Ausschlussvereinbarungen	52
b) Grenzen von Kürzungsvereinbarungen	58
c) Höhe der Kürzung	64
d) Stichtagsklauseln	66
III. Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte	76
1. Freiwilligkeitsvorbehalt	76
a) Begriff	76
b) Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts	83
2. Widerrufsvorbehalt	91

	Rn
a) Inhaltskontrolle	91
b) Mitbestimmung des Betriebsrates	95
c) Begriff	96
d) Formulierung des Widerrufsvorbehalts	99
e) Widerruf	105
IV. Rückzahlungsvorbehalte	114
1. Vertragliche Vereinbarung	114
2. Zulässigkeit	115
a) Grundsatz	115
b) Bindungsfristen	118
3. Rechtsfolgen	132
a) Unzulässige Rückzahlungsvorbehalte	132
b) Zulässige Rückzahlungsvorbehalte	133
4. Formulierung von Rückzahlungsklauseln	137
a) Grundsätze	137
b) Formulierungsvorschlag	137
b) Geltung der Rückzahlungsklausel für bestimmte Beendigungstatbestände	143
c) Änderung von Rückzahlungsklauseln	147
d) Fristberechnung	149
V. Keine geltungserhaltende Reduktion unzulässiger vorformulierter Klauseln	151
B. Abbau übertariflicher Vergütungsbestandteile durch Anrechnung von Tariflohnerhöhungen	153
I. Problemstellung	153
II. Individualrechtliche Wirksamkeit der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen	156

	Rn
1. Übertariflicher Vergütungsbestandteil	156
2. Anrechnungsvorbehalt im Arbeitsvertrag	160
a) Arbeitsvertrag enthält einen ausdrücklichen Anrechnungsvorbehalt	161
b) Arbeitsvertrag schließt Anrechnung aus	166
c) Arbeitsvertrag macht zur Anrechenbarkeit keine Aussage . .	169
d) Einschränkungen bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen? .	174
e) Betriebliche Übung bei jahrelanger Nichtanrechnung? . . .	179
f) Betriebsvereinbarung macht Aussage über Anrechenbarkeit oder Nichtanrechenbarkeit . .	180
3. Tariflohnerhöhung	181
a) Prozentuale Erhöhung des Tariflohns	182
b) Pauschalzahlung und Einmalzahlung	183
c) Lohnerhöhung aufgrund tariflicher Arbeitszeitreduzierung .	188
d) Tariflohnerhöhung aufgrund Umgruppierung oder Alterssprungs	190
e) Tarifliche Bestimmungen über die Nichtanrechenbarkeit . . .	192
4. Durchführung der Anrechnung . .	194
a) Hinweis an die Mitarbeiter . .	194
b) Zeitpunkt der Anrechnung . .	199
c) Beachtung billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB)	203
d) Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	204
III. Mitbestimmung des Betriebsrates . . .	207
1. Allgemeine Grundsätze	207
2. Mitbestimmung bei den verschiedenen Arten der Anrechnung	209
a) Kollektiver Tatbestand	210
b) Vollständige Anrechnung der Tariflohnerhöhung	214
c) Gleichmäßige Anrechnung um einen bestimmten Prozentsatz	216
d) Vollständige Anrechnung bei Tarifsplitting oder zweistufiger Tariflohnerhöhung	217
e) Irrtum beim Vollzug der Anrechnung	222
f) Ungleichmäßige Anrechnung	224
3. Durchführung der Mitbestimmung	226
a) Einholung der Zustimmung des Betriebsrates	226

b) Folgen mitbestimmungswidriger Anrechnung	227
c) Vorläufige Regelungsmöglichkeiten	232
C. Abbau von Sozialleistungen auf betriebsverfassungs- und tarifrechtlicher Grundlage	238
I. Rechtsgrundlagen kollektivrechtlicher Vergütungssysteme auf freiwilliger Basis	238
1. Kollektivrechtliche Grundlagen	238
a) Betriebsvereinbarung	239
b) Tarifverträge	255
c) Vereinbarungen nach dem Sprecherausschussgesetz	260
2. Abgrenzungen	262
a) Gesamtzusage und Einheitsregelung	263
b) Betriebliche Übung	269
c) Gleichbehandlung	271
II. Grundlegende Urteile: BVerfG, BAG	
5. Senat und BAG Großer Senat	273
1. BVerfG: Unterstützungskasse	274
a) Bestandschutz	275
b) Unternehmerische Handlungsfreiheit	276
2. BAG-Grundsatzentscheidungen: Ablösende Betriebsvereinbarungen	279
a) Ausgangsverfahren: BAG 5. Senat 1982	279
b) BAG Großer Senat 1986	285
III. Besitzstände und einseitige Gestaltungsmöglichkeiten	297
1. Feststellung des Besitzstands	300
2. Anspruchsbegrenzung	307
a) Freiwilligkeitsvorbehalt	307
b) Widerrufsvorbehalt	311
c) Widerruf und Mitbestimmung	312
d) Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage	319
3. Wegfall der Geschäftsgrundlage	326
a) Allgemeiner Vorbehalt wegen Störung der Geschäftsgrundlage	327
b) Treu und Glauben	331
4. Kündigung von Betriebsvereinbarungen	332
a) Betriebliche Altersversorgung	334
b) Beihilfen im Krankheitsfall für Pensionäre	337
IV. Kollektivrechtliche Regelungsinstrumente	338
1. Tarifvorbehalt/Regelungssperre	338
a) Erzwingbare Mitbestimmung	340

b)	Ergänzende Betriebsvereinbarungen	341
c)	Neuregelung durch eine Betriebsvereinbarung	346
d)	Umstrukturierende Betriebsvereinbarung	353
e)	Verschlechternde Betriebsvereinbarung	359
2.	Einigungsstelle	374
a)	Erzwingbare Mitbestimmung	374
b)	Verschlechternde Ablösung einer Gesamtzusage durch die Einigungsstelle	378
3.	Beschlussverfahren	381
a)	Rechtskrafterstreckung	384
b)	Besitzstandswahrung	385
4.	Nachwirkung	387
a)	Besonderheiten bei freiwilligen bzw. teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarungen	390
b)	Begrenzung der Wirkung einer Kündigung	392
c)	Ausschluss neu eintretender Arbeitnehmer	394
d)	Vereinbarte Nachwirkung ..	395
5.	Vertragliche Änderung und Kündigung einer Vereinbarung nach dem Sprecherausschussgesetz	397
6.	Tarifverträge	399
a)	Verschlechterung tarifvertraglicher Sozialleistungen	399
b)	Öffnungsklausel in einem Rationalisierungsschutzabkommen	409
c)	Rückwirkende Senkung tariflicher Gratifikationen	412
V.	Besitzstandswahrung durch Rechtskontrolle	416
1.	Billigkeitskontrolle	416
a)	Abstrakte und konkrete Kontrolle	416
b)	Vertrauensschutzgedanke ..	419
2.	Drei-Stufen-Modell	420
3.	Ausschluss des Günstigkeitsprinzips	423
a)	Ablösende Betriebsvereinbarung	423
b)	Beispielsfall: Urlaubsgeld ..	425
4.	Bindungswirkung gerichtlicher Entscheidungen	433
5.	Leitende Angestellte	434
D.	Einschränkungen bei der betrieblichen Altersversorgung	437

I. Schließung eines betrieblichen Versorgungssystems für neu eintretende Mitarbeiter	437
1. Problemstellung	437
2. Differenzierung nach der Rechtsgrundlage der betrieblichen Altersversorgung	440
3. Kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz	446
4. Mitbestimmung des Betriebsrats	447
5. Checkliste	449
II. Verschlechterung des betrieblichen Versorgungssystems im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse	450
1. Problemstellung	450
2. Einschränkung individualrechtlicher Versorgungszusagen	454
a) Einvernehmliche Einschränkung	454
b) Einseitiger Widerruf der Versorgungszusage	457
c) Betriebsbedingte Änderungskündigung im Hinblick auf die Versorgungszusage	480
d) Einschränkung aufgrund einer „Jeweiligkeitsklausel“	482
3. Einschränkung individualrechtlicher Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug	484
a) Einschränkung durch verschlechternde Gesamtzusage	485
b) Einschränkung durch Betriebsvereinbarung	486
c) Einschränkung durch Tarifvertrag	491
d) Einschränkung aufgrund einer „Jeweiligkeitsklausel“	492
4. Verschlechterung einer Versorgungsbetriebsvereinbarung	493
a) Kündigung einer Versorgungsbetriebsvereinbarung	493
b) Abänderung einer Versorgungsbetriebsvereinbarung	498
c) Ersetzung durch Versorgungstarifvertrag	499
d) Individualrechtlicher Verzicht/Einschränkung	502
5. Verschlechterung eines Versorgungstarifvertrags	503
6. Eingriffsumfang und Bestandschutz in der betrieblichen Altersversorgung (Drei-Stufen-Modell)	506
a) Grundlage des Drei-Stufen-Modells	506
b) Erdienter Teilbetrag – Eingriff nur aus zwingendem Grund	508

c)	Zeitanteilig erdiente Dynamik – Eingriff nur aus triftigem Grund	512
d)	Dienstzeitabhängige Zuwächse – Eingriff nur aus sachlichem Grund	515
e)	Verhältnismäßigkeit, Übergangsregelungen, Härteklausein	517
7.	Mitbestimmung des Betriebsrats	518
a)	Allgemeine Grundsätze	518
b)	Kollektiver Tatbestand	522
c)	Mitbestimmung bei den verschiedenen Arten der Verschlechterungen	523

d)	Durchführung der Mitbestimmung	528
e)	Mitbestimmungswidrige Verschlechterung	531
8.	Gerichtliche Auseinandersetzungen	533
9.	Checkliste	536
III.	Verschlechterung des betrieblichen Versorgungssystems für Ausgeschiedene und Betriebsrentner	537
1.	Verschlechterungsmöglichkeiten	537
2.	Mitbestimmung des Betriebsrats	543
3.	Checkliste	544

Inhalt

	Rn
A. Einleitung	1
B. Tarifvertragsparteien und Tariffähigkeit .	7
I. Tariffähigkeit von Arbeitnehmer- vereinigungen: „Soziale Mächtigkeit“	8
II. Tariffähigkeit von Arbeitgeber- vereinigungen	18
III. Tariffähigkeit einzelner Arbeitgeber .	21
1. Arbeitgeber	22
2. Beginn der Tariffähigkeit des Arbeitgebers	25
3. Ende der Tariffähigkeit des Arbeit- gebers	26
4. Umstrukturierung	29
IV. Tariffähigkeit des Konzerns	34
V. Fehlende Tariffähigkeit	37
C. Tarifzuständigkeit	40
I. Tarifzuständigkeit bei Gewerkschaften: Industrieverbandsprinzip vs. Berufs- prinzip	41
1. Satzungsmäßige Festlegung der Zuständigkeit	41
2. Tarifzuständigkeit bei Struktur- änderungen des Unternehmens ..	44
II. Tarifzuständigkeit der Arbeitgeber- verbände	48
III. Tarifzuständigkeit eines einzelnen Arbeitgebers	58
IV. Fehlende Tarifzuständigkeit	59
D. Legitimation der Tarifgeltung – Tarif- gebundenheit	62
I. Mitgliedschaftliche Legitimation und Ausnahmen	62
II. Tarifgebundenheit beim Verbandstarif- vertrag	71
1. Beginn der Tarifgebundenheit ...	72
2. Beendigung der Tarifgebundenheit	80
3. Sonderfall „OT-Mitgliedschaft“ .	82
III. Tarifgebundenheit beim Firmentarif- vertrag	89
IV. Tarifbindung durch Allgemeinverbind- licherklärung (§ 5 TVG)	95
V. Tarifgeltung kraft Bezugnahme	104
1. Bezugnahme auf den Tarifvertrag im Einzelarbeitsvertrag	106

a)	Arten von Bezugnahmeklauseln	109
b)	Gleichstellungsabrede	121
c)	Formulierung von Verweisklauseln	132
d)	Wechsel von unklaren zu klaren Verweisklauseln	148
e)	Rechtsfolgen der Bezugnahme	152
f)	Bezugnahme und Outsourcing	155
2.	Bezugnahme auf den Tarifvertrag in Betriebsvereinbarungen	161
3.	Bezugnahme auf den Tarifvertrag durch Betriebliche Übung	163
VI.	Tarifpluralität und Grundsatz der Tarifeinheit	167
E.	Arten von Tarifverträgen, „Verbetriebligung“ von Tarifverträgen und betriebsnahe Tarifpolitik	173
I.	Verbandstarifverträge	174
II.	Unternehmensbezogener (firmenbezogener) Verbandstarifvertrag	178
III.	Firmentarifverträge	184
1.	Begriff und Erscheinungsformen	184
2.	Anwendungsbereiche des Firmentarifvertrags	189
IV.	Nebeneinander von Firmen- und Verbandstarif – Tarifkonkurrenz	194
V.	Erstreichbarkeit von Firmentarifverträgen – Flucht in den Verbandstarif?	199
VI.	Verbandsfremder Arbeitgeber („Außenseiter-Arbeitgeber“)	203
F.	Tarifliche Gestaltung des Betriebs/Organisationstarifverträge	208
I.	Tarifverträge über betriebliche Fragen	213
II.	Tarifverträge über betriebsverfassungsrechtliche Fragen	216
III.	Sonderfall: Organisationstarifverträge	218
1.	Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat und Zusammenfassung von Betrieben	221
2.	Bildung von Spartenbetriebsräten	224
IV.	Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen	225
V.	Rechtsfolge	227
VI.	Streik um Organisationstarifverträge?	230

G. Flexibilisierung von Tarifverträgen:	
Bündnisse für Arbeit	231
I. Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Tarifverträgen: Sanierungstarifvertrag/ Tarifvertrag zur Beschäftigungssiche- rung	235
II. Betriebliches Bündnis für Arbeit gegen den Willen der Gewerkschaft?	246
1. Verhältnis von Betriebs- und Tarif- autonomie	248
2. Voraussetzung für das Eingreifen der Sperrwirkung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG	252
3. Anwendungsbereich der Rege- lungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG	258
4. Regelungsabrede zur Vermeidung des § 77 Abs. 3 BetrVG?	262
5. Bündnisse für Arbeit und gewerk- schaftlicher Unterlassungs- anspruch	266
6. Ergebnis	275
III. Verbleibende Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner	276
1. Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG)	277
a) Allgemeines	277
b) Einbeziehung einer Beschäfti- gungsgarantie in den Günstig- keitsvergleich: „Bündnis für Arbeit“	284
2. Tarifvertragliche Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen	290
3. Austritt aus dem Arbeitgeber- verband und OT-Mitgliedschaft	297
4. Ausgründungen und § 613a BGB	300

H. Tarifbindung und Flucht aus der Tarifbindung	303
I. Wechsel der Tarifpartei	304
II. Flucht aus dem Verbandstarif durch Verbandsaustritt	320
1. Austritt bzw. Kündigung	321
2. Aufhebungsvertrag/„Blitzaustritt“	327
3. Flucht aus dem Verbandstarif durch OT-Mitgliedschaft	330
III. Begrenzung der Tariffucht durch die Nachbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG	332
1. Allgemeines	332
2. Anwendungsfälle der Nachbin- dung	335
3. Voraussetzungen der Nachbin- dung	339
4. Verbandswechsel	344
5. Dauer der Nachbindung	348
6. Nachbindung bei inhaltlicher Änderungen des Tarifvertrags	353
IV. Tariffucht und Nachwirkung der Rechtsnormen des Tarifvertrags	355
1. Nachwirkung tarifvertraglicher Normen	355
2. Beendigung der Nachwirkung durch eine andere Abmachung	361
a) Tarifvertrag als andere Abmachung	367
b) Betriebsvereinbarung als andere Abmachung	370
c) Einzelvertrag als andere Abmachung	372
I. Muster: Sanierungstarifvertrag/Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung	375

Inhalt

	Rn
A. Einführung	1
B. Beispielsfälle	4
I. Unternehmensnachfolge	4
II. Outsourcing/Ausgründung/Spin-Off/ Existenzgründung	6
III. Neuanfang nach Insolvenz	8
C. Ziele von Mitarbeitern und Unternehmen	11
D. Die Unternehmensumstrukturierung unter Einbeziehung der Mitarbeiter im All- gemeinen	13
I. Besonderheiten des Mitarbeiter-Buy- Outs	14
1. Mitarbeiter als Käufer	14
a) Interessenkonflikt des Managements	14
b) Vielzahl der Käufer	15
c) Fortführung des Unternehmens durch die Mitarbeiter	16
2. Geringer Eigenkapitaleinsatz ...	17
3. Begrenzung des Haftungsrisikos	18
4. Ein- und Austritt von Mitarbeitern	19
5. Auflösung der Mitarbeiter- beteiligung	25
II. Gestaltung der Zielstruktur	27
1. Rechtsform der operativen Gesell- schaft	27

	Rn
2. Form der Mitarbeiterbeteiligung an der operativen Gesellschaft	28
a) Unmittelbare Beteiligung	29
b) Mittelbare Beteiligung	33
3. Steuerliche Aspekte der Gestaltung	35
III. Gestaltung der Transaktion im engeren Sinne	38
1. Übertragung des Betriebs	38
a) Gestaltung	38
b) Steuerliche Überlegungen	39
2. Finanzierung	40
a) Fremdfinanzierungsmodelle (insbesondere LBO-Finanzierung)	41
b) Sonstige Gestaltungen	42
c) Steuerliche Überlegungen	44
E. Die Unternehmensumstrukturierung unter Einbeziehung der Mitarbeiter im Besonderen	47
I. Unternehmensfortführung durch Mitarbeiter	47
II. Spin Off/Outsourcing	51
III. Sanierungskonstellationen	54
F. Lösungsvorschläge für die Beispielsfälle	55

	Rn
I. „Nachfolgeprobleme des Kfz-Meisters“	56
1. Vorüberlegungen	56
2. Modell	57
3. Umsetzung (Strukturbild 1)	58
II. „Outsourcing des Software-Kundendienstes“	59
1. Vorüberlegungen	59
2. Modell	60
3. Umsetzung (Strukturbild 2)	61

	Rn
III. „Sanierung des Baufahrzeugherstellers“	63
1. Vorüberlegungen	63
2. Modell	64
a) Gestaltung	64
b) Folgen der Gestaltung	65
3. Umsetzung	66
G. Beispiel eines gelungenen Mitarbeiter-Buy-Outs	67

Inhalt

	Rn
A. Verschlinkung durch Ausgliedern	1
B. Mehr Größe durch Übernahme	4
C. Prozesshafte Unternehmensstrukturen	5
D. Steuerung des Ausgliederungsprozesses durch Corporate Center	6
E. Unternehmensinterne Umstrukturierung	10
F. Umstrukturierung durch Arbeitnehmer- überlassung	11

I.	Arbeitnehmerüberlassung als drittbezogener Personaleinsatz	11
II.	Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung	13
III.	Fingiertes Arbeitsverhältnis bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung	16
IV.	Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses	18

	Rn
V. Zeitlich unbegrenzte Entleihmöglichkeiten	21
VI. Ende der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses bei vermuteter Arbeitsvermittlung	25
G. Betriebsverfassungsrecht und Leiharbeit	27
I. Kompensation für den Wegfall der Höchstüberlassungsdauer	27
II. Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für Wahlberechtigung und Wählbarkeit	28
III. Informations- und Beschwerderechte im Entleiherbetrieb	30
IV. Mitbestimmung vor der Übernahme von Leiharbeitnehmern	31
V. Entfernung betriebsstörender Leiharbeitnehmer	35
VI. Weitere Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrates	36
H. Die Bedeutung des AGG für den Entleiher	37
I. Haftungsfragen bei Arbeitnehmerüberlassung	38
I. Schlechterfüllung	38
II. Subsidiärhaftung für Gesamtsozialversicherungsbeitrag	39
J. Abbau von Stammarbeitnehmern	40
I. Umstellen auf Partnerschaftsverträge	41
II. Austauschündigung für Arbeitnehmerüberlassung	42
III. Verlagern der Produktion ins Ausland	43

IV. Fremdvergabe von Dienstleistungen an Organgesellschaft	44
K. Befristung von Stammarbeitsverhältnissen zur Freihaltung der Option für spätere Leiharbeit	49
L. Der Wechsel von Leiharbeitnehmern zum Entleiher und umgekehrt	50
I. Die Vermittlungsprovision bei Wechsel zum Entleiher	50
II. Wechsel zum Entleiher in ein befristetes Arbeitsverhältnis	52
III. Wechsel eines Arbeitnehmers eines Entleihers in ein Leiharbeitsverhältnis mit einem Verleiher	53
M. Auswirkungen des Schwerbehinderten- rechts auf die Überlassung	54
I. Die Prüfung freier Stellen auf Eignung für schwerbehinderte Menschen	55
II. Prüfpflicht auch bei beabsichtigtem Einsatz von Leiharbeitnehmern	56
III. Keine Anrechnung von schwerbehin- derten Leiharbeitnehmern auf Pflicht- plätze des Entleihers	63
N. Compliance und Leiharbeit	64
O. Einsatz von Leiharbeit im kirchlichen Dienst	65
I. Leiharbeit im diakonischen Dienst der evangelischen Kirche	65
II. Leiharbeit in den karitativen Einrich- tungen der katholischen Kirche	68

Inhalt

	Rn
A. Einführung	1
I. Praktische Bedeutung	1
II. Normzweck	5
III. Allgemeiner Überblick über § 613a BGB; Bedeutung des europäischen Rechts	9
1. Wechsel des Betriebsinhabers ...	9
2. Einzelrechtsnachfolge	10
3. Europäisches Recht	11
B. Voraussetzungen eines Betriebsübergangs	14
I. Betriebsbegriff i.S.d. § 613a BGB ...	14
1. Entwicklung in der Rechtspre- chung	14
2. Maßgebliches Kriterium: Wirt- schaftliche Einheit	17
3. Prüfkriterien	25
a) Art des Betriebes oder Unter- nehmens	28
b) Übergang oder Nichtübergang der materiellen Betriebsmittel	30
c) Übernahme und Wert der im- materiellen Betriebsmittel ...	40
d) Weiterbeschäftigung der Hauptbelegschaft	42
e) Übernahme der Kundschaft .	47
f) Ähnlichkeit der Tätigkeit vor und nach dem Betriebsüber- gang	48
g) Dauer der Unterbrechung der Tätigkeit	52
4. Gesamtbetrachtung	55
II. Betriebsteil	57
1. Definition Betriebsteil	58

	Rn
2. Zugeordnete Arbeitnehmer	66
3. Identitätswahrung	70
4. Gesamtabwägung	71
5. Gestaltungsspielräume in der Praxis	73
III. Branchenbezogene Einzelfälle	75
1. Produzierendes Gewerbe	75
2. Dienstleistungsgewerbe	76
3. Einzelhandel	77
4. Verpachtung einer Gaststätte	78
5. Betriebe des öffentlichen Dienstes	81
IV. Übergang auf einen anderen/neuen Rechtsinhaber	82
1. Betriebsinhaber	83
2. Tatsächliche Fortführung	87
3. Zeitpunkt des Inhaberwechsels	88
V. Rechtsgeschäft	89
1. Wechsel des Vertragspartners auf Arbeitgeberseite	89
2. Rechtsgeschäftliche Beziehungen	90
3. Inhalt des Rechtsgeschäfts	92
4. Partner des Rechtsgeschäfts	93
5. Wirksamkeit des Rechtsgeschäfts	94
6. Öffentliches Recht	95
VI. Auslandssachverhalte	96
C. Abgrenzungsfragen	105
I. Abgrenzung Betriebsübergang und Betriebsstilllegung	106
II. Abgrenzung Betriebsübergang und Auftrags-/Funktionsnachfolge	109
III. Abgrenzung Betriebsübergang und Outsourcing/Insourcing	112

IV. Abgrenzung Betriebsübergang und Übertragung einzelner Betriebsmittel	114
D. Folgen eines Betriebsübergangs	116
I. Eintritt in die vertraglichen Rechte und Pflichten	116
1. Erfasste Arbeitsverhältnisse	117
2. Zuordnung der übergehenden Arbeitsverhältnisse	122
3. Arbeitgeberwechsel ohne Zustimmung	124
4. Inhalt des übergegangenen Arbeitsverhältnisses	127
5. Sonderfragen	129
a) Eintritt in Aktienoptionsplan	129
b) Eintritt in konzernbezogene Sozialleistungen	132
c) Eintritt in die betriebliche Altersversorgung	134
d) Eintritt in den Kündigungsschutz	135
e) Eintritt in Arbeitgeberdarlehen	137
f) Werkwohnungen	138
g) Prokura, Handlungsvollmacht	139
h) Gleichbehandlungsgrundsatz	140
i) Bedeutung für Befristungsabrede	143
j) Tarifliche Ausschlussfrist bei Betriebsübergang	145
II. Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	146
1. Überblick	146
2. Kollektivrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	148
a) Tarifverträge	148
b) Betriebsvereinbarungen	152
c) Kollektivrechtliche Fortgeltung von Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen	155
3. Individualrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	158
a) Tarifverträge	158
b) Betriebsvereinbarungen	162
4. Statische Wirkung bei individualrechtlicher Fortgeltung	165
5. Veränderungssperre bei individualrechtlicher Fortgeltung (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB)	170
6. Ablösung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beim Erwerber (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	176
a) Gleicher Regelungsgegenstand	179
b) Ablösender Tarifvertrag	181

c) Ablösende Betriebsvereinbarung	184
d) Zeitpunkt der Ablösung	186
7. Ausnahmen von der Veränderungssperre (§ 613a Abs. 1 S. 4 BGB)	188
III. Besonderheiten bei arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag	189
1. Überblick	189
2. Kleine dynamische Bezugnahmeklausel beim Betriebsübergang	192
3. Bezugnahmeklauseln bei Gewerkschaftsmitgliedern	198
E. Haftung für Ansprüche aus dem übergegangenen Arbeitsverhältnis	202
F. Kündigungsverbote bei Betriebsübergang	205
I. Überblick	205
II. Kündigung „wegen“ eines Betriebsübergangs	206
III. Kündigung aus anderen Gründen	210
IV. Sonderfall: Kündigung des Veräußerers aufgrund Rationalisierungskonzepts des Erwerbers	212
V. Tarifvertragliches Kündigungsverbot	215
VI. Umgehung durch Aufhebungsvertrag oder sonstige Gestaltungen	216
VII. Massenentlassungsschutz	221
VIII. Einstellungsgebot bei Betriebsübergang nach Kündigung	225
1. Dauer des Kontrahierungszwanges	227
2. Kein Kontrahierungszwang bei Aufhebungsvertrag	231
3. Berechtigte Ablehnungsgründe	232
4. Privilegierung der Übernahme bei Insolvenz	235
IX. Prozessuale Fragen	238
1. Passivlegitimation im Kündigungsschutzprozess	238
a) Kündigung vor Betriebsübergang	238
b) Kündigung nach Betriebsübergang	242
2. Klagefristen	243
3. Auflösungsantrag im Kündigungsschutzprozess	244
4. Beendigungsvergleich im Kündigungsschutzprozess	247
5. Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess	250
6. Prozessuale Geltendmachung eines Wiedereinstellungsanspruchs	253
7. § 1a KSchG im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang	254
G. Unterrichtspflicht (§ 613a Abs. 5 BGB)	256

	Rn
I. Neue Rechtsgrundlage, Normzweck	256
II. Umsetzungsdefizit hinsichtlich der europarechtlichen Vorgaben	260
III. Unterrichtung als Rechtspflicht	263
IV. Unterrichtungspflichtige und Unterrichtsberechtigte	264
V. Verzicht des Arbeitnehmers auf ordnungsgemäße Unterrichtung	270
VI. Gegenstände der Unterrichtung	272
1. Überblick	272
2. Allgemeine Voraussetzungen	275
3. Person des Erwerbers	278
4. Gegenstand des Betriebsübergangs	279
5. Zeitpunkt des (geplanten) Betriebsübergangs	280
6. Grund des Betriebsübergangs	281
7. Rechtliche, soziale und wirtschaftliche Folgen	283
8. Geplante Maßnahmen	292
VII. Form und Zeitpunkt der Information	294
VIII. Folgen fehlerhafter oder unterlassener Information	298
1. Einmonatige Widerspruchsfrist läuft nicht/Verwirkung, Treuwidrigkeit	298
2. Schadensersatz	303
3. Anfechtung eines erklärten Widerspruchs	304
4. Keine Auswirkung auf Kündigung	305
IX. Abgestufte Darlegungs- und Beweislast für ordnungsgemäße Unterrichtung	306
X. Beispiel zu dem Inhalt eines Informationsschreibens anhand BAG v. 13.7.2006	307
H. Widerspruchsrecht gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses	315
I. Überblick	315
II. Ausgestaltung des Widerspruchsrechts	317
III. Gesetzliche Widerspruchsfrist	322
IV. Rechtsfolgen unzureichender Unterrichtung	326
V. Verzicht auf das Widerspruchsrecht	327
VI. Kollektive Ausübung des Widerspruchsrechts	333
VII. Rechtsfolgen des Widerspruchs	336
1. Kein Arbeitgeberwechsel	336
2. Betriebsbedingte Kündigung	340
3. Sozialauswahl bei Betriebsteilübergang	341
4. Außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer	346
5. Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld nach widerspruchsbedingter Kündigung	348

6.	Böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs	349
7.	Anrechnung späteren anderweitigen Erwerbs	352
8.	Berücksichtigung im Sozialplan	354
9.	Vorwirkung eines möglichen Widerspruchs	359
I.	Betriebsverfassungsrechtliche Fragen	360
I.	Betriebsrat beim Betriebsübergang	361
1.	Übergang eines ganzen Betriebs	361
2.	Übergang eines Betriebsteils	364
II.	Mitgliedschaft im Betriebsrat beim Betriebsübergang	368
III.	Betriebsübergang als Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG	372
IV.	Mitbestimmung gemäß § 99 BetrVG	378
V.	Eintritt in die verfahrensrechtliche Stellung	380
J.	Verschlechterung von Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang	383
I.	Wahrnehmung von vertraglichen Arbeitgeberbefugnissen	384
II.	Verschlechterung individueller Arbeitsbedingungen	387
1.	Einvernehmliche Vertragsänderung	387
2.	Verschlechterung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung	391
3.	Verschlechterung durch Änderungskündigung	393
III.	Verschlechterungen kollektiver Arbeitsbedingungen	394
1.	Kollektivrechtlich normative Geltung	394
2.	Individualrechtliche Weitergeltung	396
IV.	Verschlechterungen bei Neueinstellungen	400
K.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach Betriebsteilübergang	402
L.	Gestaltungsmöglichkeiten zur Herbeiführung, zur Vermeidung oder zur Milderung der Folgen eines Betriebsübergangs	403
I.	Übernahme des wesentlichen Teils der Belegschaft	405
II.	Organisatorische Teileinheit beim Veräußerer	406
III.	Organisatorische Teileinheit beim Erwerber	407
IV.	Änderung der übernommenen Einheit	409
V.	Vorgeschaltete Betriebsstilllegung	410
VI.	Versetzungen von Arbeitnehmern	412
VII.	Befristungen	414
VIII.	Leiharbeit	415

IX. Einschaltung einer Beschäftigungs- gesellschaft	417
M. Gestaltung der arbeitsrechtlichen Aus- wirkungen zwischen Veräußerer und Erwerber	418
I. Festlegung und Bewertung der betroffenen Betriebsmittel	420

II.	Definition der übergehenden Arbeits- verhältnisse	422
III.	Unterrichtungsverpflichtung	423
IV.	Verbesserung der Rechte der über- gehenden Mitarbeiter	425
V.	Haftungsregelungen	430

Inhalt

Rn

A. Grundlagen des Umwandlungsrechts . . .	1
I. Ausgangsüberlegungen bei der Umstrukturierung von Unternehmen	1
1. Motive für Unternehmensumwandlungen	1
2. Arbeitsrechtliche Gründe für Unternehmensumwandlungen	3
II. Rechtspolitischer Hintergrund des Umwandlungsgesetzes	4
III. Aufbau und Gliederung des Umwandlungsgesetzes	7
IV. Anwendungsbereich des Umwandlungsgesetzes	9
V. Grenzüberschreitende Umwandlung in Europa	11
VI. Umwandlungsmöglichkeiten nach dem Umwandlungsgesetz: Grundaussagen des Gesetzes	14
VII. Spaltungsarten und besondere Rechtsregeln für die Spaltung	19
1. Arten und Wesensmerkmale der Spaltung	19
2. Aufspaltung (§ 123 Abs. 1 UmwG)	25
3. Abspaltung (§ 123 Abs. 2 UmwG)	27
4. Ausgliederung (§ 123 Abs. 3 UmwG)	29
VIII. Die Vermögensübertragung	32
IX. Mischformen und Kombinationen von Umwandlungen	35
X. Vorbereitung und Durchführung der Umwandlung	37
1. Zu beachtende Vorschriften außerhalb des Umwandlungsgesetzes	37
2. Interne und externe Abstimmung der Beteiligten	38
3. Wirksamwerden der Umwandlung	40
B. Wesentliche Kernpunkte der Durchführung von Umwandlungen	43
I. Umwandlungsplan/Umwandlungsvertrag	43
1. Wesen und Bedeutung von Umwandlungsplan/Umwandlungsvertrag	43
2. Formerfordernis	47
3. Mindestinhalte	50
4. Sinnvolle Inhalte	52
II. Berichte	54
1. Grundlagen der Berichtspflicht	54
2. Inhalt und rechtzeitige Zuleitung des Umwandlungsberichts	57
III. Umwandlungsprüfung	62
IV. Anteilseigner-/Gesellschafterbeschlüsse	63

	Rn
V. Anmeldung	66
1. Registergericht	66
2. Beizufügende Unterlagen	67
3. Besonderheit der Anmeldung eines Formwechsels	72
VI. Registereintragung	73
VII. Schutz der Anteilsinhaber und Inhaber von Sonderrechten	78
1. Gerichtlicher Rechtsschutz	79
2. Anspruch auf Barabfindung	83
3. Gewährung von Anteilen/Mitglied- schaftsrechten	86
VIII. Schutz der Sonderrechtsinhaber	90
IX. Gläubigerschutz	91
1. Gesamtschuldnerische Haftung	93
2. Sicherheitsleistung	97
3. Haftung der Vertretungsorgane	100
X. Checkliste: Stationen des Umwand- lungsverfahrens	102
C. Arbeitsrechtsrechtliche Vorgaben des Um- wandlungsgesetzes	103
I. Trennungsprinzip und Überschnei- dungsbereich	103
II. Pflicht zur Information der beteiligten Betriebsräte	106
III. Folgen der Umwandlung für die Arbeit- nehmer und ihre Vertretungen	129
D. Kollektivarbeitsrechtliche Schutzvorschrif- ten	142
I. Unterrichtungspflichten gegenüber dem Betriebsrat	143
II. Interessenausgleich- und Sozialplan- pflicht	149
III. Unterrichtungspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuss	176
E. Schutz der Betriebsverfassungsorgane	178
I. Zusammensetzung, Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats	178
1. Gesetzliche Grundlagen	178
2. Übergangsmandat beim Form- wechsel?	180
3. Übergangsmandat bei Verschmel- zungen	181
4. Übergangsmandat und Restmandat bei Spaltungen (und Verschmelzun- gen)	190
II. Übergangs- und Restmandat des Ge- samtbetriebsrats	202
III. Übergangs- und Restmandat sonstiger Vertretungsorgane	203
F. Schutz der arbeitsrechtlichen Position der Arbeitnehmer	207
I. Fortbestand, Übergang und Zuordnung des Arbeitsverhältnisses	207

II. Individualarbeitsrechtliche und kollektivarbeitsrechtliche Probleme bei Verschmelzung und Spaltung	219
1. Zur Anwendung des § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB	221
2. § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB bei Verschmelzungen	224
3. Besonderheiten bei Gesamtbetriebsvereinbarungen	226
4. Fortgeltung von tarifrechtlichen Bestimmungen	231
5. Widerspruchsrecht bei Umwandlungen	251
III. Kündigungsschutz	255
1. Kündigungsregeln	255
2. Zuordnung der Arbeitnehmer	269

G.	Beendigung der Organstellung und Fortführung des Dienstvertrages	278
H.	Gläubigerschutz/Haftungsfragen	279
I.	Das besondere Haftungssystem des UmwG	279
II.	Der Anspruch auf Sicherheitsleistung	283
III.	Besondere Haftungsregelungen bei Betriebsaufspaltung	290
IV.	Besonderheiten bei Pensionsverbindlichkeiten	297
V.	Übertragbarkeit von Pensionsverbindlichkeiten nach neuem Recht	304
VI.	Vereinbarte Fortgeltung von Rechten aus Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag	314
I.	Unternehmensmitbestimmung	317
J.	Prozessuale Fragen	318

Inhalt

	Rn
A. Einleitung	1
B. Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen	2
I. Abgrenzung zu personen- und verhal- tensbedingten Kündigungen	3
II. Außer- oder innerbetriebliche Ursachen	4
III. Unternehmerische Entscheidung	14

	Rn
IV. Ursächlichkeit für den Wegfall des Weiterbeschäftigungsbedürfnisses . . .	29
V. Fehlende Weiterbeschäftigungsmög- lichkeit (ultima ratio-Prinzip)	36
VI. Keine mildereren Mittel (ultima ratio- Prinzip)	46
VII. Sozialauswahl	48

1.	Gruppe der vergleichbaren Arbeitnehmer	48
2.	Feststellung und Gewichtung der Sozialdaten	63
3.	Regelungen durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt seit 24.12.2003	72
4.	Punkteschemata und Beschränkung auf einzelne Auswahlkriterien . . .	84
a)	Begrenzung auf einzelne Sozialdaten	85
b)	Formale Anforderungen an ein Punkteschema	88
c)	Gewichtung der einzelnen Sozialdaten	89
d)	Beispielsfälle	92
e)	Rechtsfolgen einer Sozialauswahl aufgrund eines Punkteschemas	98
f)	Zulässigkeit einer Auswahl nach Altersgruppen	101
5.	Vorrang betrieblicher Gründe: Leistungsträgerregelung	106
6.	Sonstige Überprüfungsbeschränkungen	110
7.	Rechtsfolgen einer fehlerhaften Sozialauswahl	124
VIII.	Anhörung des Betriebsrates	128
1.	Zeitpunkt und Mindestinhalt	128
2.	Verbrauch der Anhörung	142
3.	Adressat der Anhörung	145
4.	Die Wochenfrist, deren Berechnung und deren Verletzung	147
5.	Willensbildung des Betriebsrates	155
6.	Anhörung und Interessenausgleich	158
7.	Informationen zu etwaigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	163
8.	Unterrichtung zur sog. Leistungsträgerregelung	166
9.	Kündigungen während der sogenannten Wartezeit	167
10.	Fehler der Betriebsratanhörung und deren Geltendmachung	168
11.	Korrekturmöglichkeiten und „Nachschieben“ von Kündigungsgründen	174
IX.	Kündigungsverbot gemäß § 613a BGB	181
X.	Wiedereinstellungsanspruch (Fortsetzungsanspruch)	184
XI.	Darlegungs- und Beweislastverteilung	193
XII.	Auswahlentscheidung bei Wiedereinstellung	196

XIII.	Rechtsfolgen der unwirksamen Kündigung	197
XIV.	Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungszusage nach § 1a KSchG	199
1.	Geltungsbereich der Neuregelung	199
2.	Entstehen und Fälligkeit des Abfindungsanspruchs	203
3.	Anspruchsvoraussetzungen	205
4.	Höhe der Abfindung	212
5.	Verhältnis zu anderen Ansprüchen des Arbeitnehmers	216
6.	Abweichende Gestaltungen	218
7.	Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung	219
C.	Änderungskündigung	222
I.	Wesen der Änderungskündigung	222
II.	Abgrenzung: „Teilkündigung“	229
III.	Voraussetzungen der Änderungskündigung	230
1.	Allgemeine Voraussetzungen	230
2.	Beachtung von Sonderkündigungsschutzvorschriften	235
3.	Soziale Rechtfertigung i. S. v. § 1 KSchG	237
4.	Änderungskündigung nach betrieblicher Organisationsänderung	247
5.	Betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung	255
6.	Änderungskündigung bei wirksam vereinbartem Widerrufsvorbehalt	271
7.	Wegfall beziehungsweise Anpassung der Geschäftsgrundlage	276
IV.	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	277
V.	Außerordentliche Änderungskündigung	295
VI.	Beteiligung des Betriebsrats	300
VII.	Änderungskündigungen im tarifrechtlichen Nachwirkungszeitraum	302
D.	Der besondere Kündigungsschutz	307
I.	Mutterschutz	308
II.	Elternzeit (Erziehungsurlaub)	311
III.	Schwerbehindertenschutz	313
1.	Regelung seit dem 1.7.2001	313
2.	Sonderkündigungsschutz	315
a)	Antragsverfahren	319
b)	Entscheidung des Integrationsamtes	322
c)	Krankheitsbedingte Kündigungen	330
IV.	Arbeitsplatzschutz Wehr- und Zivildienstleistender	335
V.	Ausbildungsverhältnisse	336
VI.	Betriebsverfassungsorgane	337
E.	Verfahren bei Massenentlassungen	343

	Rn
I. Melde- und Anzeigepflicht	343
II. Entlassungsbegriff	345
III. Zustimmungserfordernis	353
IV. Unterlassene oder fehlerhafte Massen- entlassungsanzeigen	354
V. Auskunftspflicht	368

	Rn
F. Muster	369
I. Änderungskündigung (mit Empfangs- bekenntnis)	369
II. Änderungskündigungsschutzklage gem. § 2 KSchG	370

Inhalt

	Rn
A. Inhalt und Funktion des Interessenausgleichs	1
I. Zweck des Interessenausgleichs	1
1. Gegenstand des Interessenausgleichs	2
2. Ziel des Interessenausgleichs . . .	3
II. Inhalt des Interessenausgleichs	4
III. Formanforderungen an den Interessenausgleich	5
IV. Abgrenzung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan	7
V. Erforderlichkeit des Interessenausgleichs	9

	Rn
VI. Bindungswirkung des Interessenausgleichs	16
VII. Beteiligungsrechte des Betriebsrates	17
1. Keine Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs	17
2. Grundsatz: Erzwingbarkeit des Sozialplans	18
3. Gesetzliche Ausnahmen von der Sozialplanpflicht	19
4. Die einzelnen Beteiligungsrechte des Betriebsrats	20
VIII. Voraussetzungen für einen Interessenausgleich	24

	Rn
1. Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG	24
a) Unternehmensgröße	24
b) Bestehen eines Betriebsrats	32
c) Wesentliche Nachteile für die ganze oder erhebliche Teile der Belegschaft	35
d) Praktische Relevanz der Merkmale: „Wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft“	42
e) Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 3 BetrVG	44
2. Die Tatbestände der Betriebsänderung nach § 111 S. 3 BetrVG	47
a) Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG)	47
b) Betriebseinschränkung bzw. Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils (§ 113 S. 3 Nr. 1 BetrVG)	49
c) Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 113 S. 3 Nr. 3 BetrVG)	53
d) Zusammenschluss mit anderen Betrieben (§ 113 S. 3 Nr. 3 BetrVG)	55
e) Spaltung von Betrieben (§ 113 S. 3 Nr. 3 BetrVG)	56
f) Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (§ 113 S. 3 Nr. 4 BetrVG)	62
g) Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (§ 113 S. 3 Nr. 5 BetrVG)	65
IX. Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsübergang	66
X. Exkurs: Interessenausgleich mit Namensliste	69
1. Anwendbarkeit des Interessenausgleichs mit Namensliste	69
a) Interessenausgleich mit Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG	70
b) Sonderregel des § 125 InsO	71
c) Sonderregel nach § 323 Abs. 2 UmwG	72

	Rn
2. Voraussetzungen für einen Interessenausgleich mit Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG	73
a) Vorliegen einer Betriebsänderung	73
b) Wirksame Vereinbarung einer Namensliste	74
3. Rechtsfolgen eines Interessenausgleichs mit Namensliste	77
B. Rechte des Betriebsrates	84
I. Unterrichtung und Beratung	84
1. Rechtzeitige Unterrichtung	86
2. Umfassende Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat	88
II. Unterrichtung des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten	93
III. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung	94
IV. Anzeige einer Massenentlassung	95
V. Beratung mit dem Betriebsrat	98
VI. Einschaltung eines Beraters durch den Betriebsrat	101
1. Begriff des Beraters	102
2. Grenzen für die Hinzuziehung eines Beraters	103
VII. Verfahrensfragen, Unterlassungsanspruch des Betriebsrats und einstweilige Verfügung	108
1. Beschlussverfahren über die Feststellung des Vorliegens einer Betriebsänderung	108
2. Einschaltung des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts oder Anrufung der Einigungsstelle	109
3. Rechtsfolgen bei unterlassenem Interessenausgleichsversuch	110
VIII. Sonstige Rechte des Betriebsrats	116
1. Vorschlagsrecht des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung	116
2. Mitbestimmung bei Maßnahmen der beruflichen Bildung	118
3. Beschlussverfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG und Bußgeldverfahren nach § 121 BetrVG	119
4. Verhängung von Sperrfristen nach § 18 KSchG	120
C. Sozialplan	123
I. Gegenstand des Sozialplans	123
1. Inhalt des Sozialplans	124
2. Zweck des Sozialplans	124
3. Wirkung und Rechtsnatur des Sozialplans	126
II. Erforderlichkeit und Erzwingbarkeit des Sozialplans	128
III. Inhalt des Sozialplans	131

1.	Grundsatz der Gestaltungsfreiheit für die Betriebsparteien	131
2.	Grenzen der Gestaltungsfreiheit .	134
a)	Wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens . . .	135
b)	Keine zusätzlichen Belastungen der Arbeitnehmer	139
c)	Kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot nach § 75 BetrVG	143
IV.	Allgemeine Verfahrensregelungen . .	151
1.	Vorsorglicher Sozialplan	151
2.	Rahmensozialplan	153
3.	Nachträgliche Abänderung von So- zialplänen	154
4.	Einrichtung eines Härtefonds . . .	158
5.	Wiedereinstellungszusagen	159
6.	Ausschlussfristen und Verjährung	160

D.	Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat	161
I.	Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich	162
II.	Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan	163
E.	Weitere Sanktionen	169
I.	Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer	170
II.	Beschlussverfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG	171
III.	Ordnungswidrigkeitsverfahren gemäß § 121 BetrVG	172
F.	Muster	173
I.	Interessenausgleich – Muster bei Betriebsstilllegung	173
II.	Sozialplan – Muster bei Personalabbau	174

Inhalt

	Rn
A. Einleitung	1
B. Welche Leistungen enthält der Transfer- Sozialplan?	8
I. Transfermaßnahmen gemäß § 216a SGB III	12
II. Transferkurzarbeitergeld gemäß § 216b SGB III	24
1. Überblick	24
2. Gesetzliche Voraussetzungen ..	29
a) Betriebsänderung	31
b) Von Arbeitslosigkeit bedroht ..	33
c) Betriebsorganisatorisch eigen- ständige Einheit	39
d) Profiling	43
III. Technik des Übergangs (Dreiseitiger Vertrag und Arbeitsvertrag)	45
1. Dreiseitiger Vertrag	45
2. Arbeitsvertrag	49
3. Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 BetrVG	50

IV. Leistungen während des Transfer-	
gesellschaftsaufenthaltes	52
1. Antrittsprämie	52
2. Abkauf der Kündigungsfrist	53
3. Transferkurzarbeitergeld	54
4. Weitere Prämien	57
5. Ruhensvereinbarung	58
6. Qualifizierungs- und Vermittlungs-	
maßnahmen	59
7. Arbeitslosengeld	60
V. Kosten der Transfergesellschaft	61
1. Remanenzkosten	62
2. Qualifizierungskosten	65
3. Vergütung	66
4. Steuerliche Fragen	67
VI. Vereinbarung mit der Transfer-	
gesellschaft	72
C. Transfergesellschaft und § 613a BGB . .	77
D. Transfergesellschaft und Insolvenz	78
E. Transfer-Lösungen in der Einigungsstelle	81

Inhalt

	Rn
A. Allgemeines	1
B. Umwandlung und Altersversorgung . . .	2
I. Verschmelzung, Formwechsel und Vermögensübertragung	3
II. Spaltung bzw. Vermögens- teilübertragung	5
1. Gesamtschuldnerische Haftung . .	6
2. Sicherheitsleistung	12
3. Zuordnung von versorgungsberechtigten Arbeitnehmern	15
4. Zuordnung von Rentnern und Anwärtern	19
5. Rentnergesellschaften	25
6. Auswirkung auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge	32
C. Betriebsübergang und Altersversorgung	34
I. Folgen allgemein	35
1. Übergang der Versorgungsverpflichtungen	35
a) Zuordnung der aktiven Arbeitnehmer	36
b) Ausgeschiedene Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften und Betriebsrentner	38
c) Sonstige Beschäftigte	40
2. Betriebszugehörigkeit, Unverfallbarkeit, Wartezeit und anrechenbare Dienstzeit	41
3. Verzicht auf Versorgung anlässlich eines Betriebsübergangs	46
II. Besonderheiten für verschiedene Durchführungswege	47
1. Direktversicherung	48
2. Pensionskasse	50
3. Unterstützungskasse	52

	Rn
III. Kollektivrechtliche Versorgungszusagen nur beim Veräußerer	58
IV. Betriebliche Altersversorgung nur beim Übernehmer	62
V. Aufeinandertreffen von Versorgungszusagen	68
1. Individualrechtliche Zusage des Veräußerers	68
2. Betriebsvereinbarung beim Veräußerer und individualrechtliche Regelung beim Erwerber	70
3. Aufeinandertreffen von Betriebsvereinbarungen	71
a) Erhalt der Betriebsidentität ..	72
b) Verlust der Betriebsidentität ..	73
4. Aufeinandertreffen von Tarifverträgen	74
VI. Besitzstandswahrung	75
VII. Insolvenz	85
D. Nachhaftung	88
I. Nachhaftung bei Betriebsübergang ..	88
II. Nachhaftung persönlich haftender Arbeitgeber	89
1. Frühere Endloshaftung	90
2. Nachhaftungsbegrenzungs-gesetz ..	92
3. Übergangsregelungen	93
4. Auflösung einer Personenhandels-gesellschaft	98
E. Übertragung, Übernahme und Abfindung von Versorgungsansprüchen	99
I. Übertragung	99
II. Schuldbeitritt und Erfüllungsübernahme	113
III. Abfindung	115

Inhalt

	Rn
A. Problemstellung	1
B. Die verschiedenen Formen der Mitbestimmung	7
I. Drittelbeteiligungsgesetz	7
II. Mitbestimmungsgesetz	13
III. Montanmitbestimmungsgesetz und Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz	19
IV. Vereinbarte Mitbestimmung	21
C. Ansatzpunkte für eine Veränderung der Unternehmensmitbestimmung	23
D. Veränderungen auf Unternehmensebene	26
I. Änderung der Rechtsform des Unternehmens	27

	Rn
1. Mitbestimmungsneutrale Änderungen	28
2. Änderungen mit Abbau von Mitbestimmung	33
3. Änderungen mit Zuwachs an Mitbestimmung	34
II. Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz	35
III. Spaltung nach dem Umwandlungsgesetz	39
1. Aufspaltung	39
2. Abspaltung	42
3. Ausgliederung	45
IV. Vermögensübertragung nach dem Umwandlungsgesetz	47

V.	Veräußerung von Betrieben oder Betriebsteilen	48
VI.	Reiner Abbau von Arbeitsplätzen; vermehrte Inanspruchnahme von Leiharbeitnehmern; Outsourcing	51
VII.	Veränderungen auf der Gesellschafterebene	54
	1. Grundsatz: Keine Auswirkungen auf Unternehmensmitbestimmung, aber eventuell auf Konzernmitbestimmung	54
	2. Ausnahme: Veränderungen bei der Komplementärgesellschaft einer kapitalistischen KG	55
E.	Veränderungen auf Konzernebene	59
	I. Entstehung oder Erweiterung der Mitbestimmung eines Konzerns	59
	1. Erwerb der Anteile oder der Mehrheitsbeteiligung eines Unternehmens	59
	2. Begründung von Konzernverhältnissen durch innergesellschaftliche Maßnahmen	62
	3. Sonstige Maßnahmen mit Auswirkung auf die Konzernmitbestimmung	63

4. Entstehung eines Teilkonzerns (§ 5 Abs. 3 MitbestG) oder eines „Konzerns im Konzern“	64
II. Beendigung oder Reduzierung der Mitbestimmung eines Konzerns	65
F. Umstrukturierung mit Auslandsbezug	66
I. Verlagerung der Produktion oder von Teilen der Produktion ins Ausland	66
II. Verlegung der Konzernspitze ins Ausland	67
III. Tätigkeiten ausländischer Gesellschaften in Deutschland	71
IV. Verschmelzungen mit Auslandsbezug	73
G. Mitbestimmungsbeibehaltung	76
I. Mitbestimmungsbeibehaltung aufgrund gesetzlicher Regelungen	76
II. Mitbestimmungsbeibehaltung aufgrund Vereinbarung	80
H. Statusverfahren bei Änderungen des Mitbestimmungsmodells	81
I. Maßgebliche Vorschriften	81
II. Bekanntmachungsverfahren	83
III. Gerichtliches Verfahren	89
I. Besonderheiten bei der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea = SE)	91