

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	6
A. Arbeitsvertragsrecht.....	19
1. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses.....	19
2. Versetzung des Arbeitnehmers	22
2.1. Individual-arbeitsrechtlicher Versetzungsbegriff.....	22
2.2. Weisungsrecht des Arbeitgebers und Versetzungsberechtigung	24
2.3. Versetzung und Änderungskündigung (Grenzen der Versetzungsbefugnis).....	32
2.3.1. Begriff der Änderungskündigung	32
2.3.2. Fristgerechte Änderungskündigung	36
2.3.3. Fristlose Änderungskündigung	37
2.3.4. Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Vorrang der Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung	37
2.3.5. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bei einer Änderungskündigung	38
2.3.6. Muster einer Änderungskündigung.....	40
2.3.7. Überflüssige Änderungskündigung.....	41
3. Beispiele	42
3.1. Zulässige individual-arbeitsrechtliche Versetzung	42
3.2. Individual-arbeitsrechtliche Versetzung nur mit Änderungskündigung	43
4. Sonderfall: Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz	44
B. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Übersicht)	46
1. Einordnung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in das System der Beteiligungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz	47
2. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor einer Einstellung bzw. Versetzung	49
2.1. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung (§ 93 BetrVG).....	51
2.1.1. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern	53
2.2. Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1 und 2 BetrVG)	55
2.3. Personalfragebogen (§ 94 Abs. 1 BetrVG)	57
2.4. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG).....	59
3. Zweck der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats.....	61

4.	Durchsetzung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats	62
4.1.	Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren zur Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	63
4.2.	Die Einigungsstelle zur innerbetrieblichen Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats	64
5.	Hinweise zur rechtlichen Lösung betrieblicher Konflikte	66
5.1.	Individual-arbeitsrechtliche Fragestellung	68
5.2.	Kollektive Fragestellung.....	68
C.	Die Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 – 101 BetrVG)	71
1.	Voraussetzungen der Geltung des § 99 BetrVG.....	71
1.1.	In der Regel Beschäftigte	71
1.2.	Wahlberechtigte Arbeitnehmer.....	72
1.3.	Wahlberechtigte ohne Arbeitsvertrag mit dem Unternehmer	72
1.4.	Mindesteinsatz bei Arbeitnehmern aus fremden Unternehmen	73
1.5.	Arbeitnehmer im Außendienst, Telearbeitnehmer	74
1.6.	Veränderungen während der Amtszeit des Betriebsrats	74
1.7.	Kleinbetriebe	75
2.	Die Gegenstände der Beteiligung des Betriebsrats	75
2.1.	Übersicht.....	75
2.2.	Begriff der Einstellung	76
2.2.1.	Einsatz von Leiharbeitnehmern	83
2.3.	Begriff der Versetzung (§ 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG	87
2.4.	Beispiele aus der Rechtsprechung zum Begriff der Versetzung	95
2.5.	Eingruppierung – Umgruppierung.....	101
2.5.1.	Eingruppierung	102
2.5.2.	Umgruppierung.....	108
2.5.3.	Hinweise für die Arbeit des Betriebsrats und der Personalabteilung.....	111
2.6.	Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats	112
3.	Verfahrensabschnitt I: Einleitung des Beteiligungsverfahrens durch den Arbeitgeber (§ 99 Abs. 1 BetrVG).....	114
3.1.	Zeitpunkt der Beteiligung	115
3.1.1.	Grundsätze	115
3.1.2.	Eilfälle	116
3.2.	Form der Beteiligung des Betriebsrats.....	116
3.3.	Umfang der Unterrichts- und Vorlagepflichten des Arbeitgebers	117
3.3.1.	Übersicht.....	117
3.3.2.	Unterrichtung über konkrete Einstellungs- bzw. Versetzungsabsicht	119
3.3.3.	Vorlage der Bewerbungsunterlagen.....	120

3.3.4.	Auskunft über die Person der Beteiligten	123
3.3.5	Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Einstellung/Versetzung und den vorgesehenen Arbeitsplatz	125
3.3.6.	Vorlage von Unterlagen über die Auswirkungen der Einstellung/Versetzung	125
3.3.7.	Auskunft über die Eingruppierung	126
3.3.8.	Besonderheiten bei der Versetzung	127
3.3.9.	Vorstellungsgespräch	129
3.4.	Doppelte Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzung mit Änderungskündigung (§§ 99, 102 BetrVG)	130
3.4.1.	Problemstellung	130
3.4.2.	Zuständiges Gremium	132
3.4.3.	Änderungskündigung	134
3.5.	Sonderfälle	135
3.5.1.	Einstellung und Versetzung eines leitenden Angestellten (§ 105 BetrVG)	135
3.5.1.1.	Übersicht	135
3.5.1.2.	Umfang der Informationspflicht	136
3.5.1.3.	Verletzung der Informationspflicht	138
3.5.2.	Einsatz von Arbeitnehmern auf Grund eines Werkvertrages	138
3.5.3.	Einstellung und Versetzung während des Arbeitskampfes	141
3.5.5.	Personelle Einzelmaßnahmen in Tendenzbetrieben	143
3.6.	Formularmuster für die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG (Einstellung)	147
	Formularmuster für die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG (Versetzung)	148
4.	Verfahrensabschnitt II: Zuständigkeit des Betriebsrats (§ 99 Abs. 2 und 3 BetrVG)	149
4.1.	Zuständiges Gremium	150
4.1.1.	Grundsätze	150
4.1.2.	Die betriebsübergreifende Versetzung (innerhalb eines Unternehmens)	153
4.1.3.	Die betriebsübergreifende Versetzung eines betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträgers (§ 103 Abs. 3 BetrVG)	157
4.2.	Die Stellungnahme des Betriebsrats	159
4.3.	Form und Frist der Zustimmungsverweigerung bei Einstellung bzw. Versetzung	161
4.3.1.	Form	161
4.3.2.	Frist	163
4.3.3.	Hinweis auf Mängel durch den Betriebsrat	165
4.3.4.	Formular für die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 99 BetrVG	169
4.3.5.	Beispiel einer Stellungnahme des Betriebsrats	171
4.4.	Die einzelnen Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG	172

4.4.1.	Verstoß gegen Gesetze oder andere Normen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)	172
4.4.1.1.	Einstellung	172
4.4.1.2.	Versetzung	182
4.4.1.3.	Ein- und Umgruppierung	184
4.4.2.	Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)	189
4.4.2.1.	Einstellung	189
4.4.2.2.	Versetzung	193
4.4.3.	Besorgnis der Kündigung oder Benachteiligung anderer Arbeitnehmer des Betriebes (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)	194
4.4.3.1.	Einstellung	194
4.4.3.2.	Versetzung	203
4.4.4.	Die Besorgnis der Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)	205
4.4.4.1.	Einstellung	205
4.4.4.2.	Versetzung	206
4.4.5.	Unterlassene innerbetriebliche Stellenausschreibung nach § 93 BetrVG (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)	210
4.4.5.1.	Einstellung	210
4.4.5.2.	Versetzung	217
4.4.6.	Besorgnis der Störung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)	218
4.4.6.1.	Einstellung	218
4.4.6.2.	Versetzung	222
4.5.	Weitere Beispiele für Begründungen einer Zustimmungsverweigerung	223
4.6.	Folgen von Mängeln bei der Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des § 99 BetrVG	229
4.6.1.	Übersicht	229
4.6.2.	Mängel im Verfahrensabschnitt I (§ 99 Abs. 1 BetrVG)	230
4.6.3.	Hinweis für Verhalten bei vermeintlich unzureichender Unterrichtung des Betriebsrats	235
4.6.4.	Besonderheiten bei Fehlern im Zusammenhang mit einer Ein- oder Umgruppierung	237
4.6.4.1.	Meinungsverschiedenheiten über die Qualifizierung als AT-Angestellter	240
4.6.5.	Mängel im Verfahrensabschnitt II (§ 99 Abs. 2 und 3 BetrVG)	242
4.7.	Rechtliche Folgen der Zustimmungsverweigerung	243
4.7.1.	Übersicht	243
4.7.2.	Einstellung	245
4.7.3.	Versetzung	247
4.7.4.	Ein- und Umgruppierung	250
5.	Verfahrensabschnitt III: Die Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht (§ 99 Abs. 4 BetrVG)	251

6.	Die vorläufige Einstellung oder Versetzung (§ 100 BetrVG).....	258
6.1.	Übersicht.....	258
6.2.	Beteiligung des Betriebsrats bei vorläufigen personellen Maßnahmen (§ 100 Abs. 2 BetrVG).....	261
6.3.	Die gerichtliche Entscheidung (§ 100 Abs. 3 BetrVG).....	265
7.	Gerichtliche Aufhebung einer Einstellung oder Versetzung (§ 101 BetrVG)	268
7.1.	Übersicht.....	268
7.2.	Das arbeitsgerichtliche Verfahren zur Aufhebung der Einstellung bzw. Versetzung (§ 101 Satz 1 BetrVG).....	269
7.3.	Zwangsgeldverfahren (§ 101 Satz 2 BetrVG).....	272
8.	Darlegungs- und Beweislast im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren	273
8.1.	Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens	273
8.2.	Antrag auf Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)....	274
8.3.	Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit der vorläufigen personellen Maßnahme (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).....	275
D.	Die betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung.....	276
1.	Verfahrensabschnitt I (§ 102 Abs. 1 BetrVG)	277
1.1.	Allgemeine Grundsätze.....	278
1.1.1.	Auswirkungen der fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats auf die Wirksamkeit der Kündigung	280
1.1.2.	Zeitpunkt der Anhörung.....	282
1.1.2.1.	Abbruch des Anhörungsverfahrens.....	288
1.2.	Umfang der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.....	291
1.2.1.	Kündigungsabsicht.....	293
1.2.2.	Person des Arbeitnehmers.....	294
1.2.3.	Art der Kündigung	299
1.2.3.1.	Anhörung zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.....	300
1.2.4.	Kündigungstermin/Kündigungsfrist.....	301
1.2.4.1.	Anhörung zur außerordentlichen Kündigung eines „unkündbaren“ Arbeitnehmers	304
1.2.5.	Kündigungsgründe.....	307
1.2.5.1.	Allgemeine Grundsätze.....	307
1.2.5.2.	Unterlassene Mitteilung von dem Betriebsrat bekannten Gründen	309
1.2.5.3.	Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate (Probezeit) außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes.....	312
1.2.5.4.	Nachschieben von Kündigungsgründen.....	321
1.2.5.5.	Fallenlassen mitgeteilter Kündigungsgründe.....	323

1.2.6.	Aufforderung zur Stellungnahme	323
1.2.7.	Formular zur Betriebsratsanhörung bei einer Kündigung	325
1.3.	Inhalt der Unterrichtung bei den verschiedenen Kündigungsgründen	326
1.3.1.	Außerordentliche Kündigung	326
1.3.2.	Personenbedingte Kündigung (z. B. wegen Krankheit)	332
1.3.2.1.	Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Dauer	336
1.3.2.2.	Dauerndes Unvermögen, die vertragliche Arbeitspflicht zu erfüllen	339
1.3.2.3.	Krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit	340
1.3.2.4.	Besorgnis weiterer häufiger Kurzerkrankungen	341
1.3.2.5.	Beispiel für die Unterrichtung des Betriebsrats bei häufigen Kurzerkrankungen	345
1.3.3.	Verhaltensbedingte Kündigung	348
1.3.3.1.	Abmahnung	350
1.3.3.2.	Beispiel für die Unterrichtung des Betriebsrats zur verhaltensbedingten Kündigung wegen ständigen Zuspätkommens	353
1.3.4.	Betriebsbedingte Kündigung	354
1.3.4.1.	Allgemeine Grundsätze	358
1.3.4.2.	Sozialauswahl	363
1.3.4.2.1.	In die soziale Auswahl einzubeziehende Arbeitnehmer	364
1.3.4.2.2.	Die Auswahlkriterien für die Sozialauswahl	370
1.3.4.2.2.1.	Die einzelnen Grunddaten	371
1.3.4.2.2.2.	Das Verhältnis der Sozialdaten zueinander	376
1.3.4.2.3.	Abweichen von der Auswahl nach sozialen Kriterien	377
1.3.4.2.3.1.	Herausnahme von „Leistungsträgern“	378
1.3.4.2.3.2.	Beibehaltung der Personalstruktur	383
1.3.4.2.3.3.	Auswahlrichtlinien	384
1.3.4.2.3.4.	Interessenausgleich und Namensliste	389
1.3.4.2.4.	Beweislast für die richtige soziale Auswahl	400
1.3.4.2.5.	Schaubild: Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung (§ 1 Abs. 3 – 5 KSchG)	402
1.3.4.3.	Unterrichtung des Betriebsrats vor betriebsbedingter Beendigungskündigung	403
1.3.4.3.1.	Beispiel: Betriebsbedingte Kündigung wegen Auftragsrückgangs	406
1.3.5.	Änderungskündigung	407
1.4.	Eilfälle	412
1.5.	Prozessuale Fragen: Darlegungs- und Beweislast im Prozess zur ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats	413
1.5.1.	Muster eines gerichtlichen Auflagenbeschlusses zur Betriebsratsanhörung	417

2.	Verfahrensabschnitt II: Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats.....	418
2.1.	Zuständiges Gremium	420
2.1.1.	Betriebsrat	421
2.1.2.	Einköpfiger Betriebsrat	423
2.1.3.	Betriebsausschuss (§ 27 BetrVG)	423
2.1.4.	Personalausschuss (§ 28 BetrVG)	424
2.1.5.	Betriebsrat im Urlaub	424
2.1.6.	Während des Arbeitskampfes	426
2.2.	Die Stellungnahme des Betriebsrats	426
2.2.1.	Allgemeine Grundsätze	426
2.2.2.	Fristen für die Stellungnahme des Betriebsrats	429
2.2.2.1.	Außerordentliche Kündigung	429
2.2.2.2.	Ordentliche Kündigung	430
2.2.2.3.	Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung	433
2.2.3.	Stellungnahme zur außerordentlichen Kündigung	435
2.2.3.1.	Zustimmung	436
2.2.3.2.	Schweigen	436
2.2.3.3.	Bedenken	437
2.2.4.	Stellungnahme zur ordentlichen Kündigung	439
2.2.4.1.	Zustimmung	439
2.2.4.2.	Schweigen	440
2.2.4.3.	Bedenken	441
2.2.4.4.	Widerspruch	442
2.2.5.	Form des Widerspruchs gegen eine fristgerechte Kündigung	443
2.2.6.	Die einzelnen Widerspruchsgründe nach § 102 Abs. 3 BetrVG	444
2.2.6.1.	Verstoß gegen soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl	444
2.2.6.2.	Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie	446
2.2.6.3.	Versetzungsmöglichkeit	449
2.2.6.4.	Weiterbeschäftigung nach Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen	453
2.2.6.5.	Weiterbeschäftigung bei veränderten Vertragsbedingungen	455
2.2.7.	Stellungnahme des Betriebsrats zu einer Änderungskündigung	457
2.2.7.1.	Außerordentliche Änderungskündigung	457
2.2.7.2.	Ordentliche Änderungskündigung	459
2.3.	Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers durch den Betriebsrat	460
2.4.	Schweigepflicht des Betriebsrats	461
2.5.	Musterformular für eine Stellungnahme des Betriebsrats zur Kündigung	463
2.6.	Beispiele für Widerspruchsgründe nach § 102 Abs. 3 BetrVG	476
2.6.1.	Personenbedingte Kündigung wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten	476

2.6.2.	Verhaltensbedingte Kündigung wegen ständigen Zuspätkommens.....	477
2.6.3.	Betriebsbedingte Kündigung wegen Auftragsrückganges.....	478
2.7.	Beispiel für die Stellungnahme (Widerspruch) zu einer Änderungskündigung.....	480
2.8.	Beispiel für die Stellungnahme (Bedenken) zu einer außerordentlichen, hilfsweise einer ordentlichen Kündigung (Widerspruch).....	481
3.	Folgen von Mängeln im Anhörungsverfahren	482
3.1.	Übersicht.....	482
3.2.	Mängel im Verfahrensabschnitt I	483
3.3.	Mängel im Verfahrensabschnitt II	484
4.	Der Weiterbeschäftigungsanspruch.....	485
4.1.	Übersicht.....	485
4.1.1.	Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG.....	485
4.1.2.	Weiterbeschäftigungsanspruch nach offensichtlich unwirksamer Kündigung auch ohne Widerspruch des Betriebsrats	485
4.1.3.	Weiterbeschäftigung nach gerichtlicher Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung.....	486
4.2.	Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 BetrVG	487
4.2.1.	Weiterbeschäftigungsanspruch nur nach ordentlicher (fristgerechter) Kündigung	488
4.2.2.	Weiterbeschäftigungsanspruch nur nach frist- und ordnungsgemäßem Widerspruch des Betriebsrats	489
4.2.3.	Weiterbeschäftigungsanspruch nur nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage.....	493
4.2.4.	Weiterbeschäftigungsanspruch nur bei entsprechendem Verlangen des Arbeitnehmers.....	494
4.2.5.	Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen	494
4.3.	Befreiung von der Weiterbeschäftigungspflicht (§ 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG).....	496
4.3.1.	Fehlende Erfolgsaussicht der Kündigungsschutzklage.....	497
4.3.2.	Unzumutbare wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers	499
4.3.3.	Offensichtliche Unbegründetheit des Widerspruchs.....	501
4.3.4.	Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung	503
4.4.	Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG im Prozess	504
4.4.1.	Antrag des Arbeitgebers auf Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht.....	505
4.4.2.	Antrag des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung	508

5.	Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch außerhalb des BetrVG	509
5.1.	Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	509
5.2.	Übersicht: der vorläufige Weiterbeschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers	510
6.	Erweiterung der Mitbestimmungsrechte durch Betriebsvereinbarung (§ 102 Abs. 6 BetrVG).....	511
7.	Besonderheiten bei der Kündigung von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG)	513
7.1.	Allgemeines	513
7.2.	Beginn und Ende des besonderen Kündigungsschutzes.....	517
7.2.1.	Wahlvorstandsmitglied	517
7.2.2.	Wahlbewerber	519
7.2.3.	Betriebsratsmitglieder	522
7.2.4.	Ersatzmitglieder	523
7.3.	Das Zustimmungsverfahren (§ 103 Abs. 1 BetrVG).....	527
7.3.1.	Gründe für eine außerordentliche Kündigung.....	527
7.3.2.	Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB	532
7.4.	Die gerichtliche Ersetzung der verweigerten Zustimmung (§ 103 Abs. 2 BetrVG).....	533
7.5.	Kündigungsschutzklage trotz Zustimmung zur Kündigung nach § 103 BetrVG	541
7.6.	Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen im Zusammenhang mit einer Kündigung.....	543
7.6.1.	Beschäftigungspflicht während des Zustimmungsverfahrens.....	543
7.6.2.	Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen während des Zustimmungsverfahrens.....	544
7.6.3.	Beschäftigungspflicht nach Zugang der Kündigung	545
7.6.4.	Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen nach Ausspruch der Kündigung	545
7.7.	Nachwirkender Kündigungsschutz	546
7.7.1.	Betriebsratsmitglieder	547
7.7.2.	Wahlvorstandsmitglieder, Wahlbewerber	548
7.7.3.	Ersatzmitglieder	549
7.8.	Versetzung in anderen Betrieb; Änderungskündigung	550
7.8.1.	Versetzung in einen anderen Betrieb (§ 103 Abs. 3 BetrVG).....	550
7.8.2.	Änderungskündigung	551
7.9.	Betriebs- und Abteilungsstilllegung.....	553
7.9.1.	Betriebsstilllegung	553
7.9.2.	Stilllegung einer Betriebsabteilung	557
7.10.	Übersicht: Der besondere Kündigungsschutz von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane	560
8.	Kündigung auf Verlangen des Betriebsrats (§ 104 BetrVG)	561
9.	Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 3 KSchG.....	563

E.	Betriebsrat und Aufhebungsvertrag	564
F.	Betriebsrat und Betriebsänderung (Personalreduzierung)	567
1.	Voraussetzungen einer Betriebsänderung	567
1.1.	Größe des Unternehmens	567
1.2.	Wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer	568
1.3.	Erheblicher Teil der Belegschaft	569
2.	Aus dem Katalog der Tatbestände einer Betriebsänderung i.S.d. § 111 Satz 3 Nrn. 1 – 5 BetrVG	570
2.1.	Einschränkung des Betriebes	570
2.2.	Personalreduzierung als Betriebsänderung	570
2.3.	Personalreduzierung als Betriebsänderung ohne Sozialplanpflicht (§ 112a BetrVG)	572
2.4.	Inhalt des Beteiligungsrechts des Betriebsrats (§§ 111 – 113 BetrVG)	572
2.5.	Schaubilder zu wirtschaftlichen Angelegenheiten	577
G.	Betriebsrat und anzeigepflichtige Entlassungen (Massenentlassung)	579
1.	Auskunfts- und Beratungspflichten	582
2.	Anzeige an die Agentur für Arbeit (AfA)	584
3.	Rechtliche Schritte vor Massenentlassung (Überblick)	585
	Literaturverzeichnis	588
	Stichwortverzeichnis	589