

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXV
Literaturverzeichnis	XXXI

Teil 1 Grundlagen

	Rz.	Seite
A. Formen von Umstrukturierungen	1	1
B. Vorbereitung und Organisation von arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen	1	12

Teil 2 Betriebsänderung

A. Einzelne Betriebsänderungen	1	39
B. Interessenausgleich und Sozialplan	1	80
C. Alternative Tarifsozialplan?	1	136

Teil 3 Betriebsübergang

A. Übergang der Arbeitsverhältnisse	1	158
B. Unterrichtung der Arbeitnehmer über den Betriebs- übergang und Widerspruchsrecht	1	186

Teil 4 Umsetzung und Folgen arbeitsrechtlicher Umstrukturierungen

A. Informations-, Beratungs- und Anzeigepflichten im Überblick	1	200
B. Folgen von Umstrukturierungen für Arbeitnehmer- vertretungen	1	241
C. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Kollektiv- vereinbarungen	1	265

	Rz.	Seite
D. Grundlagen der betriebsbedingten Kündigung	1	275
E. Vermeidung von Kündigungen	1	333
F. Typische Abwehrstrategien der Belegschaft und Reaktionen des Arbeitgebers	1	351
G. Besonderheiten bei Krise und Insolvenz	1	363

Anhang

A. Due-Diligence-Checkliste	382
B. Vertragsmuster	384
 Stichwortverzeichnis	 437

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXV
Literaturverzeichnis	XXXI

Teil 1 Grundlagen

	Rz.	Seite
A. Formen von Umstrukturierungen	1	1
I. Unterscheidung von gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen	1	1
II. Gesellschaftsrechtliche Vorgänge, Umwandlungsrecht	3	1
1. Abgrenzung Unternehmensebene/Betriebsebene	3	1
2. Einzelrechtsübertragung	9	4
3. Gesamtrechtsübertragung	10	4
III. Arbeitsrechtliche Vorgänge, Betriebsänderungen	16	5
IV. Mischformen, Einordnung von Betriebsübergängen	18	6
1. Betriebsänderungen anlässlich eines Inhaberwechsels	18	6
2. Fallgruppen	21	7
a) Spaltung in Besitz- und Produktionsgesellschaft	21	7
b) Aus- oder Eingliederung von Betriebsteilen („Outsourcing/Insourcing“)	23	8
c) Spartenorganisation	31	9
3. Vermeidung einer Betriebsspaltung	34	10
4. Option für Zweifelsfälle	37	11
B. Vorbereitung und Organisation von arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen	1	12
I. Planung einer Umstrukturierung	1	12
1. Arbeitsrechtliche Gestaltungsansätze	4	13
a) Person des Arbeitgebers	5	13
b) Betriebsorganisation und Arbeitnehmervertretungen	7	13
c) Geltung von Betriebsvereinbarungen	10	14
d) Geltung von Tarifverträgen	12	14
e) Anzahl der Arbeitsplätze/Wegfall von Arbeitsplätzen	14	15

	Rz.	Seite
f) Arbeitsplätze und Aufgaben	18	15
g) Arbeitsbedingungen	20	16
2. Übertragung von Managementvorgaben in arbeitsrecht- liche Begriffe und Kategorien	21	16
II. Personalliste und Bestandsaufnahme, Due Diligence . . .	24	17
1. Notwendige Informationen	29	18
a) Name	29	18
b) Geburtsdatum	31	18
c) Lebensalter	33	18
d) Eintrittsdatum und Betriebszugehörigkeit	35	19
e) Bruttomonatsgehalt	37	19
f) Eingruppierung	38	20
g) Familienstand und Unterhaltungspflichten	40	20
h) Kündigungsfristen und -termine	42	21
i) Besonderer Kündigungsschutz	43	21
aa) Betriebsratsmitglieder	44	21
bb) Mutterschutz/Bundeselterngeld- und -eltern- zeitgesetz (BEEG)	45	22
cc) SGB IX – schwerbehinderte Menschen	47	22
2. Nützliche Informationen und Hinweise	48	22
a) Bestehende Vereinbarungen	49	23
b) Freie Stellen im Konzern	52	23
c) Datenweitergabe	54	23
d) Rentennähe	55	24
e) Selbständige Nebentätigkeiten	56	24
III. Informations- und Unterrichtungspflichten (Überblick) .	58	25
1. Information über die Planung	58	25
2. Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	59	25
3. Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen	60	25
4. Unterrichtung über Personalplanung und Beschäfti- gungssicherung	61	25
5. Qualifizierungsmaßnahmen	63	26
6. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats	64	26
7. Massenentlassungsanzeige	65	26
8. Europäischer Betriebsrat	67	27
9. Unterrichtung der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang . .	68	27
IV. Interessenausgleich und Sozialplan	69	27
1. Zeitplan	69	27
2. Inhaltliche Organisation	72	30
3. Vorbereitung	73	30

	Rz.	Seite
V. Verhandlungsführung	75	31
1. Teilnahme von Rechtsanwälten	75	31
2. Rollenverteilung zwischen operativem Management und Personal-/Rechtsabteilungen	82	32
3. Interessenlage des Betriebsrats	84	32
VI. Interessenausgleich und Umsetzung	87	33
1. Abgestimmtes Vorgehen	87	33
2. Konfrontative Umsetzung	89	34
VII. Informationspolitik	91	34
1. Betriebliche Verhältnisse	91	34
2. Presse und Öffentlichkeit	92	34
3. Interne Kommunikation	94	35
a) Gemeinsame Kommunikation	95	35
b) Getrennte Kommunikation	96	35
VIII. Weitere Aufgaben	100	37
1. Aktualisierung von Daten	100	37
2. Organisation von räumlichen Veränderungen und IT-Strukturen	101	37
3. Ablauforganisation für die Zustellung von Kündigungen	102	37

Teil 2 Betriebsänderung

A. Einzelne Betriebsänderungen	1	39
I. Voraussetzungen einer Betriebsänderung	1	39
1. Unternehmerbegriff	5	40
2. Bedeutung der Unternehmens- und Betriebsgröße	6	41
a) Betriebsteile und Kleinbetriebe	11	42
b) Gemeinsamer Betrieb	13	42
3. Teilbarkeit von Betriebsänderungen	19	44
4. Sog. „überholende“ Betriebsänderung	21	45
5. Berechnung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer	33	48
6. Bestehen eines Betriebsrats	39	50
7. Betriebsänderung und wesentliche Nachteile	44	51
II. Einzelne Betriebsänderungen	49	52
1. Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile	50	53

	Rz.	Seite
2. Einschränkung des Betriebs oder Stilllegung wesentlicher Betriebsteile	56	54
a) Stilllegung eines Betriebsteils	57	54
b) Betriebseinschränkung	58	55
3. Personalabbau	61	55
4. Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile	65	57
5. Zusammenschluss mit anderen Betrieben	69	58
6. Spaltung von Betrieben	73	59
7. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	79	60
a) Betriebsorganisation	79	60
b) Betriebszweck	82	61
c) Betriebsanlagen	83	62
8. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	87	63
III. Zuständigkeit des Betriebsrats oder Gesamt-/Konzernbetriebsrats	89	63
1. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats	90	63
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	100	67
IV. Sicherung der Beteiligungsrechte nach § 111 BetrVG, Unterlassungsanspruch und Nachteilsausgleich	103	67
1. Unterlassungsanspruch	105	68
2. Nachteilsausgleich	109	70
a) Allgemeine Voraussetzungen	110	70
b) Abweichen von einem Interessenausgleich	111	71
c) Fehlender Versuch eines Interessenausgleichs	117	72
d) Entlassungen und andere wirtschaftliche Nachteile als Konsequenzen unternehmerischer Maßnahmen	125	74
V. Hinzuziehung von Beratern	137	77
1. Person und Anzahl	137	77
2. Erforderlichkeit	139	78
3. Kleinere Unternehmen	140	78
4. Verschwiegenheitspflicht, Anwaltsvertrag	142	79
B. Interessenausgleich und Sozialplan	1	80
I. Interessenausgleich	1	80
1. Allgemeines	2	80
a) Gegenstand der Verhandlung	3	81
b) Form und Wirkung	9	82

	Rz.	Seite
2. Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs .	12	84
a) Betriebliche Verhandlungen	12	84
aa) Verhandlungsphasen	13	84
bb) Verhandlungstaktische Überlegungen	14	85
b) Vorstand der Bundesagentur für Arbeit	19	86
c) Einigungsstelle	23	87
II. Sozialplan	31	90
1. Wesen und Funktion des Sozialplans	32	90
2. Ausnahme von der Sozialplanpflicht	35	92
a) Reiner Personalabbau	35	92
b) Sozialplanpflicht für neu gegründete Unternehmen . .	41	94
3. Verfahren für die Aufstellung des Sozialplans	47	96
4. Regelungskompetenz der Betriebspartner	49	96
a) Allgemeines	49	96
b) Verstoß gegen das AGG	54	97
c) Zwingendes Gesetzesrecht	61	99
d) Individualrechte	63	100
5. Personeller Geltungsbereich	64	100
6. Abfindungen	67	101
a) Allgemeines	68	101
b) Pfändbarkeit	77	105
c) Vererbbarkeit	78	106
d) Familienrechtliche Auswirkungen	79	106
e) Fälligkeit, Verjährung, Verwirkung	80	106
f) Anrechnung	82	107
7. Andere finanzielle Zuwendungen und Leistungen sowie sonstige Vergünstigungen	83	108
a) Finanzielle Zuwendungen und Leistungen	83	108
b) Sonstige Vergünstigungen	92	110
8. Gültigkeitsdauer und Beendigung des Sozialplans	93	110
9. Rechte ungleich behandelter oder übergangener Arbeitnehmer	100	111
10. Wirkung des Sozialplans	116	115
11. Streit über die Wirksamkeit eines Sozialplans	119	116
III. Einigungsstelle	122	117
1. Errichtung der Einigungsstelle mit Hilfe des Gerichts . .	123	117
2. Bestellung der Beisitzer	132	119
3. Zuständigkeit der Einigungsstelle	135	120
a) Prüfung im gerichtlichen Bestellungsverfahren	136	120
b) Prüfung im allgemeinen Beschlussverfahren	138	121
c) Inzidente Vorabprüfung durch die Einigungsstelle . .	139	121

	Rz.	Seite
4. Verfahrensablauf	143	123
5. Sozialplanspruch der Einigungsstelle	147	123
a) Anfechtung wegen Rechtsfehlern	149	124
b) Überprüfung der Ermessensentscheidung	150	124
c) Richtlinien für die Ermessensausübung der Einigungsstelle	152	125
aa) Gegebenheiten des Einzelfalls	153	125
bb) Aussichten auf dem Arbeitsmarkt	155	126
cc) Mögliche Weiterbeschäftigung	156	126
dd) Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit	160	127
ee) Fortbestand des Unternehmens und vorhandener Arbeitsplätze	163	128
6. Verfahren der gerichtlichen Überprüfung des Spruchs der Einigungsstelle	165	129
7. Kosten der Einigungsstelle	174	130
a) Honoraranspruch	174	130
b) Vergütungshöhe	175	131
IV. Tendenzunternehmen und -betriebe	181	133
1. Normzweck	181	133
a) Pressebetrieb	183	134
b) Weitere Tendenzbetriebe	185	135
c) Gewinnerzielungsabsicht	186	135
2. Unterrichtung und Beratung nach § 111 BetrVG	187	135
3. Sozialplan	190	136
C. Alternative Tarifsozialplan?	1	136
I. Sozialplan und Tarifsozialplan – Begriffsbestimmung und wesentliche Unterschiede	1	136
1. Tarifsozialplan/Sozialtarifvertrag	5	137
2. Entwicklung	6	137
3. Nachteilsausgleich oder Standorterhalt?	8	138
4. Verhältnis der Ansprüche aus einem Tarifsozialplan und einem betrieblichen Sozialplan zueinander	13	140
5. Wesentliche Unterschiede zu betrieblichen Sozialplänen	17	141
a) Parteien	17	141
b) Geltung	20	142
c) Ausschluss von Ansprüchen für den Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage	24	143
d) Verfahren	26	143

	Rz.	Seite
II. Praktische Überlegungen im Vorfeld von Umstrukturierungen vor dem Hintergrund neuerer Entwicklungen . . .	28	144
1. Beschluss des BAG vom 24.4.2007	29	144
2. Verhältnis Tarifverhandlungen – betriebliche Mitbestimmung	31	145
3. Bewertung des Streikrisikos	34	147
III. Folgen für die Planung und Durchführung von Sozialplanverhandlungen	37	149
1. Vorbereitung einer Betriebsänderung	37	149
2. Verhandlungstaktik	40	150
a) Reaktion auf Tarifforderung	40	150
b) Option: Vorziehen der geplanten Betriebsänderung	45	151
3. Überlegungen für Betriebsräte	46	152
IV. Verhandlung und Inhalt eines Sozialtarifvertrags	47	152
1. Spielregeln für Tarifverhandlungen	47	152
2. Inhalt von Tarifsozialplänen	55	154
a) Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile	55	154
b) Keine Bindung an die Vorgaben des BetrVG	57	155
aa) Kein „Tarifsozialplan-Privileg“ für neu gegründete Unternehmen	58	155
bb) Keine Leitlinien für die Ermessenausübung	59	155
cc) Keine Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	60	156

Teil 3 Betriebsübergang

A. Übergang der Arbeitsverhältnisse	1	158
I. Verhältnis von Betriebsübergang und Betriebsänderung	1	158
II. Voraussetzungen eines Betriebsübergangs	3	159
1. Übergang eines Betriebs oder eines Betriebsteils	6	160
a) Art des betreffenden Betriebs oder Unternehmens	12	161
b) Etwaiger Übergang der materiellen Betriebsmittel	13	162
c) Übernahme und Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs	18	164
d) Etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den Betriebserwerber	19	164
e) Übernahme der Kundschaft	23	165
f) Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten	25	165

	Rz.	Seite
g) Dauer einer Unterbrechung der Betriebstätigkeit – Verhältnis von Betriebsstilllegung zu Betriebs- übergang	30	167
2. Zeitpunkt des Betriebsübergangs – Wechsel des Betriebsinhabers	37	169
a) Zeitpunkt des Betriebsübergangs	37	169
b) Wechsel des Betriebsinhabers	39	170
c) Gespaltene Arbeitgeberfunktion	43a	171
3. Übergang aufgrund von Rechtsgeschäft	44	172
4. Abgrenzung Betriebsübergang – Funktionsnachfolge	50	173
III. Folgen für die Arbeitsverhältnisse	55	174
1. Einzelaspekte der übergehenden Arbeitsverhältnisse	56	174
2. Haftungssystem des § 613a Abs. 2 BGB	74	179
3. Erfasste Arbeitsverhältnisse	78	180
4. Zuordnungsprobleme bei Betriebsteilübergang	82	181
5. Ausschluss der Kündigung	86	182
6. Abweichende Vereinbarungen	95	185
B. Unterrichtung der Arbeitnehmer über den Betriebs- übergang und Widerspruchsrecht	1	186
I. Inhalt der Unterrichtung	1	186
1. Zeitpunkt oder geplanter Zeitpunkt des Übergangs	3	187
2. Grund für den Übergang	5	188
3. Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs	7	188
4. Hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen	13	190
II. Verpflichteter und Adressat der Unterrichtung	15	191
III. Form und Zeitpunkt der Unterrichtung	18	191
IV. Folgen unvollständiger oder unterbliebener Unterrichtung	22	193
V. Nachinformationspflicht	23	193
VI. Widerspruchsrecht	31	195
1. Grundzüge	31	195
2. Rechtsfolge des Widerspruchs	34	196
3. Kein Kündigungsverbot	36	197
4. Verwirkung des Widerspruchsrechts	37	197

Teil 4 Umsetzung und Folgen arbeitsrechtlicher Umstrukturierungen

	Rz.	Seite
A. Informations-, Beratungs- und Anzeigepflichten im Überblick	1	200
I. Unterrichtungspflichten gegenüber dem Wirtschaftsausschuss	1	200
1. Aufgabe des Wirtschaftsausschusses	1	200
2. Gegenstände der Unterrichtung	4	201
3. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung	9	203
a) Rechtzeitige Unterrichtung	10	204
b) Umfassende Unterrichtung unter Vorlage der Unterlagen	14	205
4. Verletzung der Unterrichtungspflicht	21	207
II. Informations-, Unterrichtungs- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebsrat bzw. Personalrat	22	207
1. Beteiligung des Betriebsrats	22	207
a) Änderungen auf Betriebsebene	22	207
b) Umwandlungen nach dem Umwandlungsgesetz	23	208
aa) Zuleitung des Umwandlungsvertrags	23	208
bb) Angaben zu den arbeitsrechtlichen Folgen	26	209
cc) Zuständiger Betriebsrat	30	210
c) Konsultationspflicht bei Massenentlassungen	33	211
d) Weitere Beteiligungsrechte	45	216
2. Beteiligung des Personalrats	46	216
a) Beteiligung hinsichtlich des Ob einer Umstrukturierung	46	216
b) Beteiligung hinsichtlich der wirtschaftlichen Folgen	50	217
III. Pflichten gegenüber dem mitbestimmten Aufsichtsrat ..	54	218
1. Informationspflichten des Vorstands in der AG	54	218
2. Informationspflichten der Geschäftsführung in der mitbestimmten GmbH	61	220
IV. Pflichten nach WpÜG und WpHG	67	221
1. Öffentliches Übernahmeangebot	68	221
a) Angebotsverfahren	68	221
b) Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen	71	222
2. Ad-hoc-Publizität	79	224
3. Insiderverzeichnis	84	225
V. Anzeigepflichten gegenüber der Arbeitsverwaltung	86	226
1. Anzeigepflichtige Entlassungen	86	226
2. Form und Inhalt der Massenentlassungsanzeige	100	230

	Rz.	Seite
3. Bedeutung von § 18 KSchG	105	231
4. Rechtsfolge bei nicht ordnungsgemäßer Anzeige	107	232
5. Empfohlenes Vorgehen	109	233
VI. Rechte des Europäischen Betriebsrats und des SE-Betriebsrats	110	234
1. Europäischer Betriebsrat	110	234
2. SE-Betriebsrat	117	236
VII. Rechte des Sprecherausschusses	119	237
VIII. Beteiligung der Arbeitnehmer bei Gründung einer SE und grenzüberschreitender Verschmelzung	122	238
1. Gründung einer SE	123	238
2. Grenzüberschreitende Verschmelzung	131	240
B. Folgen von Umstrukturierungen für Arbeitnehmervertretungen	1	241
I. Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat ...	1	241
1. Betriebsidentität	1	241
2. Neuwahl, Übergangs- und Restmandat	8	244
a) Neuwahl	8	244
b) Übergangsmandat	12	244
c) Restmandat	13	245
3. Spaltung von Betrieben	15	245
a) Abspaltung	16	246
b) Aufspaltung	19	247
4. Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen ...	23	248
a) Zusammenfassung	24	248
aa) Zusammenfassung mehrerer Betriebe	24	248
bb) Zusammenfassung von Betriebsteilen	27	249
cc) Zusammenfassung von Betrieben und Betriebsteilen	30	249
b) Eingliederung	33	250
aa) Eingliederung von Betrieben in andere Betriebe .	34	251
bb) Eingliederung von Betriebsteilen in Betriebe ...	40	252
5. Besonderheiten bei Gemeinschaftsbetrieben	43	253
6. Typische Gestaltungen in der Praxis	44	254
7. Auswirkungen auf Gesamt- und Konzernbetriebsrat ...	47	255
a) Gesamtbetriebsrat	47	255
b) Konzernbetriebsrat	50	255
8. Besonderheiten bei Vereinbarungen nach § 3 BetrVG ..	51	256

	Rz.	Seite
II. Mitbestimmter Aufsichtsrat	54	257
1. Grundlagen der paritätischen Mitbestimmung	54	257
2. Bestimmung des Schwellenwerts	63	259
a) Regelmäßige Arbeitnehmerzahl	63	259
b) Zu berücksichtigende Mitarbeitergruppen	66	260
aa) Organvertreter	67	260
bb) Leitende Angestellte	68–76	260
cc) Leiharbeitnehmer	77	260
3. Wechsel des Mitbestimmungsstatuts	78	260
4. Mögliche Gestaltungen zur Vermeidung oder Begrenzung der Mitbestimmung	81	261
a) Rechtsformwechsel	81	261
b) Gründung einer Societas Europaea (SE)	85	262
c) Durchführung einer grenzüberschreitenden Ver- schmelzung	91	264
C. Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Kollektiv- vereinbarungen	1	265
I. Betriebsänderungen mit gleichzeitigem Inhaberwechsel ..	1	266
1. Betriebsvereinbarungen	2	266
a) Abspaltung	6	267
b) Aufspaltung	8	267
c) Zusammenfassung mehrerer Betriebe oder Betriebsteile	10	268
d) Eingliederung von Betrieben oder Betriebsteilen	12	268
2. Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsvereinbarungen ...	14	269
a) Gesamtbetriebsvereinbarungen	15	269
b) Konzernbetriebsvereinbarungen	17	270
3. Tarifverträge/Tarifwechsel	19	270
a) Übereinstimmende Tarifbindung	20	271
b) Unterschiedliche Tarifbindung	22	271
c) Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln	24	272
4. Gestaltungsmöglichkeiten	29	273
a) Formulierung von Arbeitsverträgen	30	274
b) Auswahl der aufnehmenden Rechtsträger in einer Umwandlung	31	274
c) Beschränkung des Geltungsbereichs einer Betriebs- vereinbarung	32	274
d) Differenzierte Betriebsvereinbarungen innerhalb eines Betriebs	33	274
II. Betriebsänderungen ohne Inhaberwechsel	34	274
1. Betriebsvereinbarungen	34	274
2. Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsvereinbarungen ...	36	275

	Rz.	Seite
D. Grundlagen der betriebsbedingten Kündigung	1	275
I. Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung	1	276
1. Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	3	277
a) Betrieblicher Geltungsbereich	4	277
b) Persönlicher Geltungsbereich	8	279
2. Dringende betriebliche Erfordernisse: Überblick	12	280
II. Wegfall des Beschäftigungsbedarfs	18	282
1. Unternehmerentscheidung	18	282
2. Keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	30	286
3. Darlegungs- und Beweislast	38	288
III. Sozialauswahl	39	289
1. Vergleichbare Arbeitnehmer	41	289
a) Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl	42	290
b) Hierarchische Vergleichbarkeit	47	291
c) Versetzbarkeit	49	291
d) Geeignetheit	55	292
2. Abwägung der Sozialdaten	56	293
a) Zu berücksichtigende Kriterien	56	293
aa) Dauer der Betriebszugehörigkeit	62	294
bb) Lebensalter	65	294
cc) Unterhaltspflichten	70	296
dd) Schwerbehinderung	74	297
b) Wertungsspielraum des Arbeitgebers	76	297
c) Verwendung von Punkteschemata	78	298
d) Herausnahme von Leistungsträgern	88	301
e) Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur	92	302
aa) Bildung von Altersgruppen	92	302
bb) Verhältnis Vergleichsgruppen/Altersgruppen	94	303
cc) Staffelung der Altersgruppen	97	304
dd) Proportionale Berücksichtigung der Alters-		
gruppen bei Kündigungen	103	305
ee) Vorgehen bei Massenentlassungen	105	306
3. Darlegungs- und Beweislast	106	307
IV. Namensliste	107	307
1. Vermutungswirkung	107	307
2. Beschränkung der Überprüfung der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit	109	308
V. Besonderer Kündigungsschutz	113	309
1. (Werdende) Mütter	114	310
2. Elternzeitberechtigte	121	312

	Rz.	Seite
3. Schwerbehinderte	124	312
4. Auszubildende	129	315
5. Betriebsratsmitglieder und andere Amtsträger der Betriebsverfassung	131	316
a) Kündigungsschutz nach § 15 KSchG	131	316
b) Zustimmung des Betriebsrats bei außerordentlicher Kündigung und Versetzung	134	317
6. Familienpflegezeit, Pflegezeit	139	319
7. Altersgesicherte Arbeitnehmer	140	319
8. Weiterer Sonderkündigungsschutz	142	320
VI. Besonderheiten bei Umwandlung	143	321
VII. Formelle Anforderungen an Kündigungen	147	322
1. Betriebsratsanhörung	147	322
a) Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG	147	322
b) Reaktionsmöglichkeiten und Beschlussfassung des Betriebsrats	161	326
c) Rechtsfolgen unterbliebener oder mangelhafter Betriebsratsanhörung	169	328
d) Kündigung leitender Angestellter	170	329
2. Kündigungserklärung	173	329
3. Zugang der Kündigung	181	331
E. Vermeidung von Kündigungen	1	333
I. Altersteilzeit und Vorruhestand	1	333
1. Aufhebungsvereinbarung	2	334
2. Vorruhestandsvereinbarung	5	335
3. Altersteilzeitvereinbarung	6	335
II. Einsatz einer Transfergesellschaft	15	337
1. Einleitung	16	337
2. Errichtung	17	338
3. Wechsel der Arbeitnehmer	23	339
4. Finanzierungsfragen	29	341
5. Tätigkeit der Transfergesellschaft	36	343
6. Transfermaßnahmen	38	343
III. Betriebliches Bündnis für Arbeit	40	344
1. Rechtlicher Rahmen	42	344
2. Mitwirkung von Betriebsrat und Gewerkschaft	46	346
a) Tarifvertragliche Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen	47	346

	Rz.	Seite
b) Firmenbezogener Verbandstarifvertrag/Haustarifvertrag	49	347
3. Gegen den Willen der Gewerkschaft, aber unter Mitwirkung des Betriebsrats	53	348
a) Regelungsabreden und vertragliche Einheitsregelungen	53	348
b) Betriebsvereinbarungen	57	349
4. Gegen den Willen der Gewerkschaft und ohne Mitwirkung des Betriebsrats	58	349
5. Alternativen	59	350
a) Austritt aus dem Arbeitgeberverband	59	350
b) Ausgründungen	61	351
F. Typische Abwehrstrategien der Belegschaft und Reaktionen des Arbeitgebers	1	351
I. Vorbereitung	1	352
II. Ausgewählte übliche Aktionen	6	353
1. Betriebsversammlungen	6	353
2. Pressearbeit	11	354
3. Überstundengenehmigungen, Aussetzung von Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen, Dienst nach Vorschrift	14	355
4. Verschleppung von Verhandlungen	17	356
5. Spontanversammlungen, spontane Protestaktionen	19	357
6. Transparente an Betriebsgebäuden	22	358
7. Risiko mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen	24	358
8. Einleitung von Verfahren nach § 92a BetrVG	27	359
9. Bei Umwandlungsvorgängen: Stellungnahme gegenüber dem Registergericht	28	359
III. Ausgewählte aggressive Abwehrstrategien	30	360
1. Massenwiderspruch bei Betriebsübergang	30	360
2. Massenhafte Arbeitsgerichts-/Beschlussverfahren	32	360
3. Mehrtägige Betriebsversammlungen	34	361
4. Warnstreiks	35	362
5. Betriebsblockaden	38	362
G. Besonderheiten bei Krise und Insolvenz	1	363
I. Grundzüge des Insolvenzarbeitsrechts	1	363
1. Individualarbeitsrechtliche Aspekte	3	364

	Rz.	Seite
2. Kollektivarbeitsrecht – Interessenausgleich und Sozialplan	10	366
a) Sonderregeln für den Interessenausgleich	14	367
b) Beschränkung des Sozialplanvolumens	25	370
c) Erleichterungen nur im eröffneten Verfahren	30	371
d) Insolvenzgeld und Vorfinanzierung	32	372
II. Besonderheiten bei der Zwischenschaltung einer Transfergesellschaft	40	374
1. Finanzierungsfragen	45	375
2. Gestaltung des Vertragsangebots	47	375
3. Grenzen der Gestaltungsfreiheit	48	376
III. Transaktionsstrukturen ohne Zwischenschaltung einer Transfergesellschaft – Kündigung nach „Erwerberkonzept“	51	377
1. Anwendbarkeit des § 613a BGB in der Insolvenz	52	378
2. Kündigung nach „Erwerberkonzept“	53	379
3. Kündigung nach „Veräußererkonzept“	55	380
4. Praktische Hinweise und Gestaltungsmöglichkeiten	56	380

Anhang

A. Due-Diligence-Checkliste	382
B. Vertragsmuster	384
1. Interessenausgleich	384
2. Interessenausgleich mit Namensliste	387
3. Auswahlrichtlinie	389
4. Sozialplan – Betriebsverlegung	391
5. Sozialplan – Betriebsstilllegung	393
6. Sanierungstarifvertrag – Firmentarifvertrag anlässlich einer Unternehmensübernahme	396
7. „Bündnis für Arbeit“ – Verbandstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung	398
8. Betriebsratsanhörung – Betriebsbedingte Kündigung	401
9. Betriebsratsanhörung – Betriebsstilllegung	403
10. Sprecherausschussanhörung	405
11. Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen	406

	Seite
12. Antrag auf Zustimmung zur Kündigung in der Elternzeit	406
13. Massenentlassungsanzeige	407
14. Einfache betriebsbedingte Kündigung	407
15. Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG	408
16. Gesellschafterbeschluss zur Betriebsstilllegung	409
17. Aufhebungsvertrag	410
18. Abwicklungsvertrag	420
19. Vertrag zur Einrichtung einer Transfergesellschaft	421
20. Unterrichtungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB – Übergang eines Betriebsteils	429
21. Unterrichtungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB – Übergang eines Betriebes	432
22. Angaben im Verschmelzungsvertrag zu arbeitsrechtlichen Folgen	435
Stichwortverzeichnis	437