

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Autorenverzeichnis .....	VII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXVII

## **Einführungen** .....

1

I.	Sozialpläne – ein teures Vergnügen?	
	Üblichkeit von Sozialplanabfindungen aus Sicht des Arbeitgebers .....	1
	1. Einleitung .....	1
	2. Anlass für den Abschluss des Sozialplans .....	3
	3. Leistungen im Sozialplan .....	4
	a) Abfindungen in Sozialplänen .....	5
	b) Berechnungsfaktoren .....	5
	c) Sockel-, Mindest- und Höchstbeträge .....	6
	d) Zuschläge .....	7
	e) Härtefallfonds .....	7
	f) Freiwilligenprogramm .....	8
	g) Branchenspezifische Besonderheiten .....	9
	4. Outplacement-Beratung .....	9
	5. Transfergesellschaften .....	10
	6. Erkenntnisse aus der Umfrage .....	12
II.	Berechnung des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile aus Sicht des Betriebsrats .....	14
	1. Einleitung .....	14
	2. Die betriebliche Dimension .....	15
	3. Die unternehmerische Dimension .....	18
	4. Die individuelle Dimension .....	21
	5. Determinanten und Gestaltungsvarianten zur Berechnung des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile .....	24
III.	Planung einer internationalen Restrukturierung .....	31
	1. Einleitung .....	31
	2. Praktische Vorüberlegungen .....	32
	a) Planung der internationalen Restrukturierung .....	32
	3. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen .....	36
	a) Unterschiedliche Gremien .....	36
	b) Arten von Beteiligungsrechten .....	40

XI

c) Zeitpunkt der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen .....	43
d) Folgen bei Missachtung der Beteiligungsrechte .....	46
4. Anzeigepflichtige Restrukturierungsmaßnahmen .....	46
a) Voraussetzungen einer anzeigepflichtigen Entlassung ..	47
b) Das einzuleitende Verfahren .....	47
c) Rechtsfolgen bei Verstößen .....	48
5. Implementierung der Restrukturierungsmaßnahme .....	49
6. Anschließende Rechtsstreitigkeiten .....	50
7. Schlusswort. ....	50
<b>A. Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....	53
I. Vorbemerkung. ....	53
II. Allgemeine Anwendungsvoraussetzungen .....	53
1. Unternehmensgröße .....	53
2. Bestehen eines Betriebsrats .....	55
III. Die Mitbestimmungstatbestände des § 111 Satz 3 BetrVG ...	56
1. Einschränkung und Stilllegung .....	59
a) Stilllegung .....	59
b) Einschränkung .....	61
2. Verlegung .....	63
3. Zusammenschluss .....	63
4. Spaltung .....	65
5. Grundlegende Änderungen .....	66
a) Betriebsorganisation .....	67
b) Betriebszweck .....	67
c) Betriebsanlagen .....	68
6. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. ....	69
IV. Weitere Maßnahmen als beteiligungspflichtige Betriebsänderungen .....	69
V. Sonderfall Betriebsübergang .....	70
VI. Schlussbemerkung .....	72
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	73
I. Vorbemerkung. ....	73
II. Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. ....	73

1. Unternehmensgröße von in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern als Grundvoraussetzung der Anwendung von § 111 BetrVG .....	74
a) Unternehmen .....	74
b) Wahlberechtigte Arbeitnehmer .....	75
c) Regelgröße .....	76
d) Rechtzeitige Existenz eines Betriebsrats .....	76
2. Begriff der Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ..	77
a) Allgemeine Vorbemerkung – Verhältnis von Satz 1 zu Satz 3 .....	77
b) Katalogtatbestände des § 111 Satz 3 BetrVG .....	79
c) Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 Abs. 1 Satz 3 Ziff. 2 BetrVG) .....	90
d) Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben (§ 111 Abs. 1 Satz 3 Ziff. 3 BetrVG) .....	92
e) Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (§ 111 Abs. 1 Satz 3 Ziff. 4 BetrVG) .....	94
f) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (§ 111 Abs. 1 Satz 3 Ziff. 5 BetrVG) .....	98
3. Die allgemeine Betriebsänderung nach der Generalklausel des § 111 Satz 1 BetrVG .....	101
a) Generalklausel .....	101
b) Einschneidende Änderung .....	102
c) Wesentliche Nachteile .....	102
d) Mindestbetroffenheit erheblicher Teile der Belegschaft .....	103
e) Anwendungsfälle .....	103

## **B. Die Durchführung von Freiwilligenprogrammen**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....</b>	<b>105</b>
I. Einleitung .....	105
II. Grundmodelle des Freiwilligenprogramms .....	105
1. Das offene Freiwilligenprogramm .....	105
2. Beschränkte Freiwilligenprogramme .....	106
III. Vorteile eines Freiwilligenprogramms .....	106
1. Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer .....	106
2. Beschleunigung des Personalabbaus .....	107
3. Vermeidung langwieriger und risikoreicher Kündigungs-schutzprozesse .....	108

IV.	Rechtliche Rahmenbedingungen .....	108
1.	Beteiligung des Betriebsrats .....	108
2.	Freiwilligenprogramme und Massenentlassungsanzeige ...	109
3.	Freiwilligenprogramm und Gleichbehandlungsgrundsatz ..	110
a)	Ablehnung ausscheidungswilliger Mitarbeiter .....	110
b)	Freiwilligenprogramm und anschließender Sozial- plan mit höheren oder niedrigeren Leistungen .....	112
4.	Sozialversicherungsrechtliche Folgen .....	114
V.	Fazit .....	115
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....</b>		<b>116</b>
I.	Einleitung .....	116
II.	Varianten des Freiwilligenprogramms .....	117
1.	Vorgeschaltete/Parallele Freiwilligenprogramme .....	117
2.	Das offene Freiwilligenprogramm/„Windhundprinzip“ .....	117
3.	Beschränkte Freiwilligenprogramme .....	118
4.	Prinzip der doppelten Freiwilligkeit .....	119
5.	Anspracheverfahren .....	119
6.	Dotierung: besser oder schlechter als ein Sozialplan? .....	120
III.	Vor- und Nachteile von Freiwilligenprogrammen .....	120
1.	Ausgewogene Personalstruktur .....	121
2.	Schnelle Umsetzung einer Abbaumaßnahme .....	121
3.	Sperrzeitrisiko .....	122
IV.	Rechtlicher Rahmen .....	124
1.	Mitbestimmungsrecht .....	124
2.	Massenentlassungsanzeige .....	125
3.	Gleichbehandlung .....	125
a)	Ablehnung der Teilnahme am Freiwilligenprogramm .....	126
b)	Dotierungsrahmen Freiwilligenprogramm/Sozialplan mit höheren oder niedrigeren Leistungen .....	127
V.	Fazit .....	129
 <b>C. Betriebsratszuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan – insbesondere in Konzernen mit Matrixstrukturen</b>		
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....</b>		<b>131</b>
I.	Einleitung .....	131
II.	Rechtlicher Rahmen .....	132
1.	Matrixstrukturen im Konzern .....	132

2.	Grundsätze der Betriebsratszuständigkeit .....	135
a)	Prinzipien der Zuständigkeitsverteilung .....	135
b)	Alternative Strukturen nach § 3 BetrVG .....	137
3.	Betriebsratszuständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten. ....	138
III.	Weitere praktische Probleme und Lösungsansätze. ....	140
IV.	Fazit .....	144
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....		 146
I.	Einleitung .....	146
II.	Mitbestimmung bei Interessenausgleich und Sozialplan in Matrixstrukturen. ....	147
1.	Beispielsfall: ABC-IT Germany GmbH. ....	147
2.	Begriff der Matrixstruktur .....	149
3.	Anwendbarkeit des BetrVG .....	150
a)	Territorialitätsprinzip .....	150
b)	Betriebsbegriff. ....	152
4.	Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte. ....	154
a)	Betriebsänderungen i. S. d. § 111 BetrVG .....	155
b)	Betriebsänderungen im Beispielsfall. ....	158
5.	Folgeprobleme in der Praxis .....	159
a)	Beteiligungspflichten aus dem BetrVG. ....	159
b)	Beteiligungsverpflichtung aus Europarecht, insb. der Europäische Betriebsrat .....	167
c)	Gerichtliches Vorgehen in Betrieben mit Matrixstrukturen .....	172
6.	Fazit .....	174
 <b>D. Interessenausgleich</b>		
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....		177
I.	Einordnung .....	177
II.	Bedeutung .....	177
III.	Rechtsnatur. ....	178
1.	Ansprüche der Arbeitnehmer. ....	178
2.	Ansprüche des Betriebsrats .....	179
3.	Änderungen des Interessenausgleichs .....	179
4.	Fazit .....	181
IV.	Verhandlung .....	181
1.	Initiative des Arbeitgebers .....	181

2.	Verhandlungsverpflichtung des Betriebsrats .....	183
3.	Einigungsstelle .....	183
a)	Einsetzung .....	183
b)	Verhandlung in der Einigungsstelle .....	184
c)	Scheitern der Verhandlungen .....	185
V.	Zuständigkeit des Betriebsrats .....	186
1.	Übertragung der Interessenausgleichsverhandlungen auf Betriebsausschuss oder sonstige Ausschüsse .....	186
2.	Übertragung der Verhandlungen auf eine Arbeitsgruppe .....	187
VI.	Gegenstand .....	188
VII.	Rahmeninteressenausgleich .....	188
VIII.	Prozessorientierter Interessenausgleich .....	189
IX.	Inhalt Interessenausgleich .....	190
X.	Beteiligungsrecht des Betriebsrats .....	190
XI.	Schriftformerfordernis .....	191
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....		 192
I.	Einleitung .....	192
II.	Unterrichtung des Betriebsrats .....	192
1.	Umfassende Unterrichtung .....	193
2.	Rechtzeitige Unterrichtung .....	194
III.	Gegenstand des Interessenausgleichs .....	194
1.	Konkrete Betriebsänderung .....	194
2.	Komplexe Umstrukturierungen und der Abschluss eines Interessenausgleichs .....	195
a)	Rahmeninteressenausgleich .....	196
b)	Rahmenvereinbarung zum Interessenausgleich .....	196
IV.	Gestaltung und Inhalt des Interessenausgleichs .....	199
V.	Form des Interessenausgleichs .....	201
VI.	Zustandekommen des Interessenausgleichs .....	202
1.	Hinzuziehung der Bundesagentur für Arbeit .....	202
2.	Anrufung der Einigungsstelle .....	202
3.	Verknüpfung von Interessenausgleich und Sozialplan .....	203
VII.	Rechtscharakter und Bindungswirkung des Interessenausgleichs .....	204

<b>E. Die Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG</b>	
<b>Perspektive Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft .</b>	<b>207</b>
I. Die Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG . . . . .	207
II. Formelle Anforderungen . . . . .	207
III. Die Rechtswirkungen des § 1 Abs. 5 KSchG . . . . .	211
IV. Rechtsprechungsauswertung . . . . .	215
V. Die Vor- und Nachteile einer Namensliste bei Betriebs-	
änderungen . . . . .	218
1. Sicht des Arbeitgebers . . . . .	218
2. Sicht des Betriebsrats . . . . .	221
a) Vorteile . . . . .	221
b) Nachteile . . . . .	223
3. Sicht der Arbeitnehmerschaft . . . . .	225
VI. Fazit . . . . .	226
1. Arbeitgebersicht . . . . .	226
2. Arbeitnehmersicht und Betriebsratsperspektive . . . . .	226
<b>F. Sozialplan und Inhalte des Sozialplans inkl. Betriebs-</b>	
<b>vereinbarung zur Förderung freiwilliger Austritte</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>229</b>
I. Einleitung . . . . .	229
II. Frühere Regelungen im BetrVG 1952 . . . . .	229
1. Die Vermittlungsstelle . . . . .	229
2. Die frühere Kompensationsregelung . . . . .	230
III. Der Sozialplan im BetrVG 1972 . . . . .	231
1. Bezugsobjekt Betriebsänderung . . . . .	232
2. Gestaltungsräume und Gestaltungsgrenzen . . . . .	233
a) Freiraum auf Augenhöhe . . . . .	233
b) Mündigkeit als Konzept . . . . .	234
c) Zwangsschlichtung bei Scheitern . . . . .	235
3. Freie Verhandlungen über einen Sozialplan . . . . .	236
a) Aufnahme der Verhandlungen . . . . .	236
b) Zuständiges Gremium? . . . . .	236
c) Gestaltungsgrenzen durch Tarifrecht? . . . . .	237
d) Grenzen beim Kreis begünstigter Personen? . . . . .	239
e) Grenzen bei der inhaltlichen Ausgestaltung? . . . . .	240
f) Sozialplanmodelle: ad hoc oder auf Dauer? . . . . .	241
g) Typische Kompensationsansätze: bewährt, verkehrt? . . . . .	242
h) Transfermaßnahmen? . . . . .	243

i) Gerichtliche Überprüfbarkeit? .....	244
j) Zusammenfassung .....	245
4. Die Aufstellung von Sozialplänen durch die Einigungsstelle .....	245
a) Zur Einsetzung der Einigungsstelle .....	245
b) Das Verfahren vor der Einigungsstelle .....	246
IV. Der Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) .....	252
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	 256
I. Einleitung .....	256
II. Ausgangslage .....	256
III. Richtlinien des § 112 Abs. 5 BetrVG .....	257
1. Ausgleich und Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer .....	258
2. Wirtschaftliche Vertretbarkeit .....	259
3. Wirtschaftliche Bewertung .....	260
4. Durchgriffshaftung .....	262
IV. Freiwilligenprogramm, „Turboprämie“ .....	264
 <b>G. Besondere Grenzen des Sozialplans in der Einigungsstelle, insbesondere die „zumutbare Weiterbeschäftigung“</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....	267
I. Einleitung .....	267
II. Zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (§ 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG) .....	268
1. Ausschluss von Arbeitnehmern von Leistungen des Sozialplans .....	270
2. Ablehnen der Weiterbeschäftigung .....	271
3. Im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens .....	272
4. „Zumutbares“ Arbeitsverhältnis .....	272
a) Gleichwertigkeit, nicht Gleichartigkeit .....	273
b) Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort .....	275
III. Fazit .....	276
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	 278
I. Einleitung .....	278

II.	Ermessensgrenzen . . . . .	279
	1. Die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer . . . . .	279
	2. Die wirtschaftliche Vertretbarkeit für den Arbeitgeber . . . . .	279
III.	Ermessensrichtlinien . . . . .	280
	1. Die Gegebenheiten des Einzelfalls . . . . .	280
	2. Die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	281
	3. Ablehnung einer zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit . . . . .	282
	a) Rechtliche Zumutbarkeit . . . . .	284
	b) Materielle/finanzielle/wirtschaftliche Zumutbarkeit . . . . .	284
	c) Berufliche/funktionale Zumutbarkeit . . . . .	285
	d) Beschäftigung „an einem anderen Ort“ . . . . .	285
	e) Persönliche Zumutbarkeit . . . . .	287
IV.	Fazit . . . . .	288
<b>H.</b>	<b>„Qualifizierungsbetriebe“ und „Qualifizierungssozialplan“</b>	
	<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>291</b>
I.	Einleitung . . . . .	291
II.	Personalpolitisches Bedürfnis . . . . .	291
III.	Der Weg in den „Qualifizierungsbetrieb“ . . . . .	293
	1. Gesellschaftsrechtliche Verselbstständigung? . . . . .	293
	a) Aufspaltung des bisherigen Unternehmens . . . . .	293
	b) Abspaltung des Qualifizierungsbetriebs . . . . .	295
	2. „Qualifizierungsbetrieb“ als eigenständiger Betrieb oder als bloße Verwaltungseinheit? . . . . .	295
	a) Bloße Verwaltungseinheit . . . . .	295
	b) Daher: Eigenständiger Betrieb . . . . .	296
	3. Zuweisung des einzelnen Arbeitnehmers zum Qualifizierungsbetrieb . . . . .	298
	a) Versetzung oder bloßer Aufgabenentzug? . . . . .	298
	b) „Sozialauswahl“ bei der Zuweisung zum Qualifizierungsbetrieb. . . . .	299
	c) Umfassende kollektivrechtliche Regelung sinnvoll . . . . .	300
IV.	Tätigkeit im „Qualifizierungsbetrieb“ . . . . .	300
	1. Qualifizierung im „Qualifizierungsbetrieb“ . . . . .	300
	2. Interner Einsatz aus dem „Qualifizierungsbetrieb“ . . . . .	301
	3. Externer Einsatz . . . . .	302
	4. Zulässigkeit der vorübergehenden Freistellung . . . . .	303

V.	Kündigung im „Qualifizierungsbetrieb“ .....	303
	1. Betriebsbedingte Kündigungen sehr erschwert .....	304
	a) Wegfall des Arbeitsplatzes. ....	304
	b) Weitreichende Sozialauswahl .....	305
	c) Mangelnde Akzeptanz des „Qualifizierungsbetriebs“ bei betriebsbedingten Kündigungen .....	305
	2. Personen- bzw. verhaltensbedingte Kündigung im Einzelfall	306
	a) Fehlende Qualifikation und fehlende Motivation zur Weiterbildung als Anknüpfungspunkt .....	306
	b) Drei-Phasen-Modell zur Umsetzung .....	307
VI.	Fazit. ....	308
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....		 309
I.	Einleitung .....	309
	1. Die (bisherige) Ausgangslage. ....	309
	2. Was hat sich an der Ausgangslage geändert? .....	309
II.	Was ist ein Qualifizierungssozialplan? .....	310
III.	Was sind mögliche Regelungskomplexe eines Qualifizierungssozialplans? .....	311
	1. Erhebung des Qualifizierungsbedarfs .....	311
	2. Teilnehmerkreis .....	312
	3. Qualifizierungsziele und Qualifizierungswege .....	312
	4. Organisatorische Rahmenregelungen. ....	313
	5. Teilnahmepflichten .....	314
	6. Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen .....	314
IV.	Können Umschulungs- und Weiterbildungsmaß- nahmen in einem Qualifizierungssozialplan Gegenstand eines Spruchs der Einigungsstelle sein? .....	315
	1. Kein gesetzlicher Ausschlussstatbestand .....	315
	2. Zweck des Sozialplans .....	316
	3. Die Entscheidung des BAG vom 17.9.1991 – 1 ABR 23/91 steht der Spruchfähigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen nicht per se entgegen .....	317
V.	Wie verhalten sich die Regelungsmöglichkeiten zu Qualifizierungsmaßnahmen in einem Sozialplan zu den §§ 97 Abs. 2, 98 BetrVG? .....	318
VI.	Exkurs: Wäre die Errichtung einer Transfergesellschaft im Rahmen eines Sozialplans durch Spruch der Einigungsstelle möglich? .....	319

<b>I. Dotierungsrahmen des Sozialplans und seine Grenzen</b>	
<b>inkl. „Durchgriffshaftung“ auf Konzerngesellschaften</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....	321
I. Einführung .....	321
1. Gesetzliche Vorgaben im Überblick .....	321
2. Taktische Gesichtspunkte .....	322
3. Zweck des Sozialplans als wegweisender Faktor .....	323
II. Ausgleich oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile .....	324
1. Wirtschaftliche Nachteile .....	325
2. Berechnung der mit dem Verlust des Arbeitsplatzes	
verbundenen wirtschaftlichen Nachteile .....	327
3. Bestimmung weiterer Nachteile bei Arbeitsplatzverlust .....	330
4. Ausgleich oder Milderung .....	331
III. Wirtschaftliche Vertretbarkeit .....	333
1. Allgemeines .....	333
2. Bemessungsdurchgriff im Konzern .....	335
a) Zwingende Voraussetzung .....	335
b) Weitere Voraussetzungen – Fallgruppen .....	336
IV. Fazit .....	341
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	 342
I. Einleitung .....	342
II. Wo liegt die absolute Obergrenze eines Sozialplans? .....	344
III. Wie werden die Sozialplanleistungen korrigiert? .....	348
IV. Worauf kommt es bei dieser Korrektur an? .....	348
V. Wo nun liegt die Untergrenze für das Volumen eines	
Sozialplans? .....	351
VI. Was bedeutet das nun konkreter? .....	352
VII. Einzelfälle .....	353
1. Hamburger Hafen .....	353
2. Berliner Flughafen .....	355
3. Terminalbetrieb im Hamburger Hafen .....	356
VIII. Der Sozialplan Null – wann kommt er zum Tragen? .....	360
 <b>J. Der Tarifsozialplan</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....	363
I. Einleitung .....	363

II.	Begriff und typische Regelungsbereiche .....	363
III.	Rechtsnatur .....	364
IV.	Personeller Geltungsbereich .....	365
	1. Normative Geltung nur bei Gewerkschaftsmitgliedern ....	365
	2. Einbeziehung von Außenseiter-Arbeitnehmern .....	365
	a) Arbeitsvertragliche Bezugnahme .....	366
	b) Erstreckungsbetriebsvereinbarung .....	367
V.	Inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten .....	368
	1. Weitreichende Gestaltungsfreiheit aufgrund tarifvertraglicher Richtigkeitsgewähr .....	368
	2. Gestaltungsspielraum bei einbezogenen Außenseiter-Arbeitnehmern .....	369
	a) Einbeziehung kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme ..	369
	b) Einbeziehung kraft Erstreckungsbetriebsvereinbarung ..	370
	3. Insbesondere: Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit .....	371
	a) Einfache Differenzierung .....	371
	b) Qualifizierte Differenzierung .....	375
	c) Differenzierung durch „Erholungsbeihilfen“ .....	376
VI.	Verhältnis von Tarifsozialplan und betrieblichem Sozialplan .	377
	1. Nebeneinander von Tarifsozialplan und betrieblichem Sozialplan .....	377
	2. Kollisionen .....	378
	3. Anrechnungsregelungen .....	378
VII.	Arbeitskampf um Tarifsozialplan .....	379
	1. Grundsatzentscheidung des BAG .....	379
	2. Schutz der unternehmerischen Freiheit .....	381
	3. Friedenspflichten .....	384
	4. Suspendierung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte im Arbeitskampf? .....	384
VIII.	Fazit .....	385
 <b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....		 387
I.	Was ist ein Sozialtarifvertrag/Tarifsozialplan? .....	387
II.	Wer verhandelt den Sozialtarifvertrag? .....	388
	1. Verhandlung auf der Beschäftigtenseite .....	388
	2. Verhandlung auf der Arbeitgeberseite .....	388
III.	Sozialtarifvertrag und Arbeitskampf .....	389
	1. Keine „Sperrwirkung“ des Interessenausgleichsverfahrens .	389

2. Fehlende Exklusivität des Verfahrens nach den §§ 111 ff. BetrVG	390
3. Wahrung des Grundsatzes der Kampfparität	391
4. Verbandsmitgliedschaft steht (Haus-)Sozialtarifvertrag nicht entgegen	392
5. Tarifkommissionen sind sachnäher	392
6. Fazit	393
IV. Was wird im Sozialtarifvertrag gefordert?	393
1. Die „Folgenbewältigung“	394
2. Betriebsstilllegung und Standortentscheidungen	394
V. Warum dann nicht gleich durch den Betriebsrat tätig werden?	397
1. Die vornehmliche Betrachtung des Unternehmens	398
2. Den Interessengegensatz nicht verkennen	398
3. Bindungen der Einigungsstelle	399
4. Rechtliche Möglichkeiten nutzen	399
5. Das Synchronisationsgebot	399
6. Passgenauere Ausgleichslösungen für die Beschäftigten	400
7. Fazit	400
VI. Praxisbeispiel	401
VII. Der Geltungsbereich	403
VIII. Aspekte des Synchronisationsgebots	404
1. Der Arbeitgeber bietet allen Beschäftigten Sozialtarifleistungen an	404
2. Ein Sozialplan muss verhandelt werden	405
IX. Fazit	406
1. Merksätze	406
2. Tarifvertrag ist leistungsfähiger	407
<b>K. § 112a BetrVG – (Kein) erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b>	409
I. Einleitung	409
II. Die Rechtsgrundlagen des „Sozialplan-Exits“	411
III. Die Vorschriften im Einzelnen	412
1. § 112a Abs. 1 BetrVG: reiner Personalabbau	412
a) Umfang des Personalabbaus	412
b) Was ist eine Entlassung?	412
c) Was ist ein reiner Personalabbau?	414
d) Gestufter Personalabbau	416

2.	Neugründung von Unternehmen .....	417
a)	Gesetzlicher Anknüpfungspunkt: Neues Unternehmen ..	418
b)	Was ist ein „neues Unternehmen“? .....	418
c)	Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen ...	420
d)	Rechtsmissbräuchliche Gestaltung .....	424
IV.	Auswirkung des Sozialplanprivilegs auf den Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	425
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....</b>		<b>428</b>
I.	§ 112a Abs. 1 BetrVG .....	428
1.	Inhalt. ....	428
2.	Typische Streitfälle und Einwendungen des Betriebsrats ...	428
a)	Begrenzung auf Entlassungen/Verhältnis zu weiteren Maßnahmen .....	428
b)	Begriff der Entlassung .....	430
c)	Problemfall stufenweiser Umsetzung .....	434
3.	Taktische Überlegungen aus Sicht des Betriebsrats .....	435
a)	Einstweiliger Rechtsschutz .....	435
b)	Alternativen entwickeln. ....	436
c)	Einigungsstelle. ....	436
d)	Kein Interessenausgleich – Nachteilsausgleich .....	437
e)	Öffentlichkeitsarbeit .....	437
II.	§ 112a Abs. 2 BetrVG .....	438
1.	Inhalt. ....	438
2.	Typische Streitfälle und Einwendungen des Betriebsrats ...	438
a)	Vier Jahre Betriebs- oder Unternehmensbezug .....	438
b)	Neugründung im Konzern .....	438
c)	Neugründung im Unterordnungs- oder auch Gleichordnungskonzern .....	439
d)	Wann sind vier Jahre um? .....	439
3.	Taktische Überlegungen aus Sicht des Betriebsrats .....	439
<b>L. Der Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG</b>		
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....</b>		<b>441</b>
I.	Allgemeine Grundsätze und Überblick .....	441
II.	Voraussetzungen für die Verpflichtung zum Nachteilsausgleich .....	443
1.	Nachteilsausgleich nach Abs. 1 .....	443
a)	Abweichung vom Interessenausgleich. ....	443

b) Ohne zwingenden Grund . . . . .	445
2. Nachteilsausgleich nach Abs. 3 . . . . .	445
a) Unterbliebener Versuch eines Interessenausgleichs . . . . .	446
b) „Beginn“ der Betriebsänderung . . . . .	448
3. Kausalitätserfordernis . . . . .	450
III. Inhalt des Nachteilsausgleichs . . . . .	451
1. Abfindungsanspruch . . . . .	451
2. Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile (Abs. 2) . . . . .	453
3. Verhältnis zu Sozialplanleistungen, Verzicht . . . . .	453
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . .</b>	<b>455</b>
I. Einführung in die Thematik . . . . .	455
II. Tatbestandliche Voraussetzungen des Nachteilsausgleichs- anspruchs . . . . .	456
1. Anwendungsbereich . . . . .	456
2. Abweichung vom Interessenausgleich (§ 113 Abs. 1 und 2) . . . . .	458
a) Vorliegen eines Interessenausgleichs . . . . .	458
b) Umfang Bindungswirkung des Interessenausgleichs/ Abweichung . . . . .	459
c) Zwingender Grund als Rechtfertigung für Abweichung . .	464
3. Unterbliebener Versuch eines Interessenausgleichs (§ 113 Abs. 3) . . . . .	465
a) Anforderungen bezüglich Versuchs eines Interessenausgleichs . . . . .	467
b) Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs . . . . .	470
III. Entlassung und wirtschaftliche Nachteile . . . . .	471
IV. Kausalität für die Entlassung/den wirtschaftlichen Nachteil . . .	472
V. Inhalt des Nachteilsausgleichsanspruchs . . . . .	473
VI. Prozessuale Durchsetzung der Ansprüche . . . . .	475
<b>M. Sonderregelungen in der Insolvenz</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>477</b>
I. Einleitung . . . . .	477
II. Die Sonderregelungen im Einzelnen . . . . .	478
1. Betriebsänderungen und Vermittlungsverfahren . . . . .	478
2. Gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung . . . . .	479
3. Umfang des Sozialplans . . . . .	483

4. Sozialplan vor Verfahrenseröffnung . . . . .	487
5. Interessenausgleich und Kündigungsschutz . . . . .	488
6. Beschlussverfahren zum Kündigungsschutz und Klage des Arbeitnehmers . . . . .	491
7. Betriebsveräußerung . . . . .	494
III. Zusammenfassung . . . . .	495
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . .</b>	<b>496</b>
I. Einleitung . . . . .	496
II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Insolvenz . . . . .	496
1. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in der Insolvenz (§ 108 InsO) . . . . .	496
2. Die Arbeitgeberstellung in der Insolvenz . . . . .	497
3. Sonderregelungen zu Kündigung und Kündigungsschutz . . . . .	497
a) Kündigungsfrist . . . . .	497
b) Kündigungsschutz . . . . .	498
III. Kollektivrechtliche Besonderheiten in der Insolvenz . . . . .	498
1. Die Betriebsänderung in der Insolvenz . . . . .	499
a) Betriebsänderungen und Vermittlungsverfahren (§ 121 InsO) . . . . .	499
b) Gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung (§ 122 InsO) . . . . .	499
c) Interessenausgleich und Kündigungsschutz (§ 125 Abs. 1 InsO) . . . . .	500
d) Beschlussverfahren zum Kündigungsschutz (§ 126 InsO) . . . . .	504
e) Betriebsveräußerung (§ 128 InsO) . . . . .	506
aa) Regelungsinhalt (§ 128 Abs. 1 InsO) . . . . .	506
bb) Betriebsübergang (§ 128 Abs. 2 InsO) . . . . .	506
2. Der Sozialplan in der Insolvenz . . . . .	507
a) Der vom Insolvenzverwalter vereinbarte Sozialplan (§ 123 InsO) . . . . .	507
b) Der Sozialplan vor Insolvenzeröffnung (§ 124 InsO) . . . . .	507
IV. Fazit . . . . .	508
Literaturverzeichnis . . . . .	509
Sachregister . . . . .	521