

Leseprobe

Aktuelle
Rechtsprechungsübersicht
zum

BetrVG

Kurzer Überblick über den Aufbau, Inhalt und die Systematik der Rechtsprechungsübersicht

PETER BOPP



Aktuelle
Rechtsprechungsübersicht
zum

BetrVG



Ausgabe 2009

13. Auflage

inkl. CD

ARBER
Verlag

Vorwort

Die vorliegende Rechtsprechungsübersicht zum Betriebsverfassungsgesetz ist aus der Praxis für die Praxis zusammengestellt worden. Sie beruht auf der Auswertung der uns zugänglichen Entscheidungen des BAG, der Landesarbeitsgerichte und der veröffentlichten Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Die Verfasser nehmen nicht für sich in Anspruch, mit diesem Buch den Benutzern die Lösung sämtlicher betriebsverfassungsrechtlicher Probleme zu präsentieren. Vielmehr soll mit Hinweisen auf vorhandene Rechtsprechung eine Hilfestellung gewährt werden, die neben der im Einzelfall greifbaren Fachliteratur und zum Einstieg in die technischen Dateien genutzt werden möge.

Um den Benutzern die Arbeit zu erleichtern, ist daher am Anfang eine umfangreiche Übersicht zu zitierten BAG-Entscheidungen mit gängigen Fundstellen aufgeführt. Entscheidungen der Arbeitsgerichte oder der Landesarbeitsgerichte sind im Text direkt mit Fundstellen belegt, soweit solche in der Praxis üblicherweise zugänglich sind. Soweit keine zugänglichen Fundstellen aufgeführt werden konnten, muss der Benutzer, der eine entsprechende Entscheidung benötigt, diese beim Gericht anfordern; gegen Kostenerstattung übersenden die Gerichte auf Anforderung die Entscheidungen.

Entscheidungen, die von besonderer Relevanz für das arbeitsgerichtliche Verfahren sind, wurden am Rand mit „§§“ versehen, soweit nicht die Entscheidungen zu prozessualen Fragen in einem eigenen Abschnitt zusammengestellt sind.

Dafür, dass dieses Werk rechtzeitig erscheinen kann, danken wir besonders Frau B. Föhl für ihren Einsatz bei der satzfertigen Herstellung des Manuskriptes.

Da diese Rechtsprechungsübersicht inzwischen sehr umfangreich geworden ist, haben wir aus drucktechnischen Gründen die Entscheidungen bis einschließlich 1985 – bis auf wenige Ausnahmen – herausgenommen. Bei Interesse finden Sie diese Entscheidungen aber immer noch (in graublauer Schrift) auf der beiliegenden CD.

Dieses Werk enthält die bis zum **10.03.2009** veröffentlichte Rechtsprechung. Es wird weiterhin zukünftig im jährlichen Turnus vom Verfasser aktualisiert. Bis zur Neuauflage erhalten Sie mit der in unregelmäßigen Abständen erscheinenden „**ArberInfo**“ kostenlos die aktuelle Rechtsprechung zugeschickt, **wenn Sie das Buch direkt über den Verlag bezogen haben**. Anderenfalls können Sie die „ArberInfo“ schriftlich unter Hinweis auf Ihren Buchkauf kostenlos beim Verlag anfordern.

Heilbronn/München, 10.03.2009

Peter Bopp
Cornelia Bopp



Inhaltsverzeichnis*

Abkürzungsverzeichnis	6
Fundstellenverzeichnis	33
Abfindung.....	57
1. Allgemeines.....	57
1.1. Abfindung nach § 1a KSchG.....	60
2. Sozialversicherungsrechtliche Fragen	61
3. Steuerrechtliche Fragen.....	61
Abmahnung.....	63
1. Rechtsgrundlage einer Abmahnung.....	64
2. Abmahnung als erforderliche Voraussetzung einer Kündigung.....	64
2.1. Allgemeines.....	66
2.2. Abmahnung auch bei Störungen im Vertrauensbereich	67
2.3. Zugang der Abmahnung	67
2.4. Abmahnung entbehrlich	67
2.5. Abmahnung durch Arbeitnehmer	68
3. Zeitpunkt der Abmahnung.....	68
4. Inhalt und Begründung der Abmahnung	69
4.1. Formerfordernisse einer Abmahnung	69
4.1.1. Unwirksame Kündigung als Abmahnung.....	69
4.2. Abmahnung wegen gleichartiger Pflichtverstöße als Kündigungsvoraussetzung	70
4.3. Abmahnung wegen mehrerer Vertragsverstöße.....	70
4.4. Mehrere Abmahnungen: Verlust der Warnfunktion?.....	70
5. Abmahnungsberechtigung	70
6. Möglichkeiten des Arbeitnehmers.....	70
7. Abmahnung und Beteiligung des Betriebsrats / Personalrats	72
8. Muster	73
9. Prozessuale Fragen	73
9.1. Streitwert	74
Abtretung.....	75
Abwerbung	76
Abwicklungsvertrag	77
Änderungskündigung	79
1. Allgemeines.....	80
1.1. Teilkündigung und Widerrufsvorbehalt	83
1.2. Außerordentliche Änderungskündigung.....	84
1.2.1. Änderungskündigung gegenüber betriebsverfassungsrechtlicher Mandatsträger.....	86
1.3. Änderungskündigung vor Beendigungskündigung (Ultima-ratio-Prinzip)	87
1.3.1. Betriebsbedingte Änderungskündigung	89
1.3.2. Korrigierende Rückgruppierung	95
1.4. Die „überflüssige“ Änderungskündigung	96
1.5. Rücknahme der Änderungskündigung	97
1.6. Muster einer Änderungskündigung	98
2. Möglichkeiten des Arbeitnehmers bei einer Änderungskündigung.....	98
2.1. Annahme des Angebots.....	98
2.2. Annehmen unter Vorbehalt	99
2.3. Änderungskündigung und Annahmeverzug.....	100
3. Änderungskündigung und Betriebsrat / Personalrat	100
4. Prüfungsmaßstab einer Änderungskündigung.....	103
5. Änderungskündigung und Auflösungsantrag (§§ 9, 10 KSchG)	104
5.1. Änderungskündigung und Abfindung nach § 1 a KSchG.....	104
6. Prozessuale Fragen	104
Ärztliche Berufe	107
1. Arzt.....	107
2. Arzthelferin	110
3. Apotheke	111
4. DRK.....	111
5. Prozessuale Fragen	111
AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	112
1. Allgemeines.....	112
2. Sozialauswahl	115
3. Beschwerdestelle nach § 13 AGG	116
Aktioptionen	117
Altersdiskriminierung	118

* Im Gegensatz zu den kapitaleigenen Inhaltsverzeichnissen ist dieses Inhaltsverzeichnis nicht mit den einzelnen Überschriften verlinkt. Es dient lediglich zur Übersicht. Um schnell zu den einzelnen Kapiteln zu gelangen, benutzen Sie bitte die Lesezeichen auf der linken Seite!

Altersgrenze.....	121
1. Gesetzliche Altersgrenzenregelung	122
2. Tarifliche Altersgrenzenregelung	122
3. Altersgrenzenregelung in einer Betriebsvereinbarung.....	123
4. Vorgezogenes Altersruhegeld.....	123
Altersrente, gesetzliche	124
Altersteilzeit	126
1. Allgemeines.....	126
2. Altersteilzeit im öffentlichen Dienst	130
3. Rückabwicklung eines Altersteilzeitvertrages, Streitfall.....	132
4. Altersteilzeit und Insolvenz	133
Altersversorgung, betriebliche	135
1. Allgemeines.....	136
1.1. Direktversicherung	139
1.2. Unterstützungskasse / Pensionskasse	139
1.3. AO 1954	141
1.4. Entgeltumwandlungsanspruch.....	143
1.5. Direktzusage	143
1.6. Hinweispflichten im Zusammenhang mit Abschluss eines Aufhebungsvertrages / Schadensersatz wegen fehlerhafter Auskunft	143
1.7. Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung	144
2. Anspruchsgrundlagen	144
2.1. Tarifvertrag als Anspruchsgrundlage	146
2.1.1. Baugewerbe	147
2.1.2. Öffentlicher Dienst.....	148
2.2. Besonderheiten bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung.....	150
2.3. Gesamtzusage als Anspruchsgrundlage	153
2.4. Betriebliche Übung als Anspruchsgrundlage	154
3. Inhalt der Zusage	155
3.1. Abbau einer Überversorgung	158
3.2. Widerruf von Leistungen	161
3.3. Eingriff in zugesagte Rentendynamik	162
3.4. Anpassung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage	163
3.5. Hinterbliebenenversorgung	164
4. Unverfallbarkeit der Anwartschaft	166
4.1. Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers bei Ausscheiden.....	169
4.2. Haftung für Ansprüche	170
4.3. Eingriff in Versorgungsanwartschaften	171
4.4. Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft / Verzicht (§ 3 BetrAVG) / Verzicht	172
5. Anrechnungsverbot (§ 5 BetrAVG)	172
6. Berechnung der Betriebsrente	174
6.1. Vorzeitige Inanspruchnahme (§ 6 BetrAVG).....	174
7. Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung.....	177
7.1. Allgemeines.....	180
7.2. Teilzeitbeschäftigte	183
7.3. Unterhäftig Beschäftigte	185
7.4. Geringfügig Beschäftigte.....	186
8. Betriebsübergang und betriebliche Altersversorgung.....	186
8.1. Unternehmensumwandlung und betriebliche Altersversorgung	189
8.2. Auskunftsanspruch über Rentenanwartschaft bei Betriebsübergang.....	190
9. Betriebliche Altersversorgung in der Insolvenz.....	190
9.1. Versicherungsmissbrauch (§ 7 Abs. 5 BetrAVG).....	195
10. Die Anpassungsüberprüfung (§ 16 BetrAVG).....	195
10.1. Nachträgliche Anpassung	198
10.2. Berechnungsdurchgriff (auf Konzern)	199
10.3. Rentenanpassung bei einer Rentnergesellschaft	201
10.4. Bochumer / Essener Verband.....	201
11. Zusatzversorgungskasse (ZVK) des öffentlichen Dienstes	203
11.1. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	204
11.2. Versorgungstarifvertrag der Deutschen Bundespost.....	206
12. Betriebsrente und tarifvertragliche Ausschlussfristen.....	206
13. Betriebsrente und Verjährung	207
13.1. Betriebsrente und Ausgleichsklausel.....	207
14. Aufrechnung mit Schadenersatzansprüchen	207
15. Rechtsmissbräuchliche Berufung auf Versorgungszusage	208
16. Prozessuale Fragen	208
17. Steuerrechtliche Fragen.....	210
18. Sozialversicherungsrechtliche Fragen	210

Betriebsräteschulung (§ 37 Abs. 6 – 7 BetrVG)

1.	Unterschiede einer Schulung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG	133
2.	Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG	134
2.1.	Allgemeines, u. a. Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit	134
2.2.	Ausnahmen von der Darlegung der Erforderlichkeit durch den Betriebsrat bei Seminaren	136
2.3.	Inhalt der Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG	136
2.3.1.	Betriebsverfassungsrecht	136
2.3.2.	Arbeitsrecht	137
2.3.3.	Geschäftsführung des Betriebsrats	138
2.3.4.	Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz	138
2.3.5.	Aktuelle Rechtsprechung, Inhalt von Tarifverträgen und Gesetzen	139
2.3.6.	Kommunikation	139
2.3.7.	Betriebswirtschaft	140
2.3.8.	EDV	140
2.3.9.	Arbeitswirtschaft und Bewertung der Arbeit	140
2.3.10.	Sonstige Seminare	140
2.4.	Teilweise Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung)	141
3.	Teilnehmer der Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG	141
3.1.	Ersatzmitglieder	141
3.2.	Mitglieder des Wirtschaftsausschusses	142
3.3.	Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung	143
3.4.	Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung	143
3.5.	Mitglieder des Wahlvorstandes	143
4.	Entgeltanspruch bei Schulungsbesuch nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG	143
4.1.	Lohnausfallprinzip	143
4.2.	Schulungsbesuch außerhalb der Arbeitszeit	144
4.3.	Teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder	144
4.4.	Reisezeiten	144
5.	Schulungskosten	145
5.1.	Allgemeines	145
5.2.	Zeitpunkt der Schulung	145
5.3.	Reisekosten	145
5.4.	Unterkunfts- und Verpflegungskosten	145
5.5.	Seminargebühren	146
5.6.	Aufschlüsselungspflicht der Schulungskosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG?	146
6.	Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG	147
6.1.	Überprüfung der Genehmigungsentscheidung	147
6.2.	Umfang des Anspruchs bei verkürzter Amtszeit	147
6.3.	Zeitpunkt der Schulung	148
7.	Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs aus § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG	148
7.1.	Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten (Einigungsstelle)	148
7.2.	Streit um Erforderlichkeit	148
7.3.	Kostenerstattungsansprüche (§ 37 Abs. 6, § 40 BetrVG)	148
7.4.	Entgeltansprüche des einzelnen Betriebsratsmitglieds (§ 37 Abs. 6 bzw. 7 i.V.m. Abs. 2 BetrVG)	149

1. Unterschiede einer Schulung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Schulungsveranstaltung für Betriebsräte	
§ 37 Abs. 6 BetrVG	§ 37 Abs. 7 BetrVG
1. Vermittlung erforderlicher Kenntnisse; Anerkennung nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht erforderlich	1. Vermittlung geeigneter Kenntnisse; Anerkennung nach § 37 Abs. 7 BetrVG erforderlich
2. Umfang: je nach Erforderlichkeit	2. Umfang: 3 (4) Wochen
3. Anspruch des Betriebsrats	3. Anspruch des Betriebsratsmitglieds
4. Arbeitgeber muss gesamte Kosten der Schulung zahlen (§ 40 BetrVG)	4. entfällt
5. Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Bezüge (§ 37 Abs. 2 BetrVG)	5. Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Bezüge (§ 37 Abs. 2 BetrVG)
6. Betriebsrat beschließt: Teilnehmer; zeitliche Lage, Inhalt; Veranstaltung	6. Betriebsrat beschließt: zeitliche Lage der Schulung

Allein aus der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Schulungsmaßnahme ergibt sich für das betroffene Betriebsratsmitglied noch nicht, dass es von der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme ausgehen darf. Eine solche Entscheidung des Betriebsrats für sich allein bewirkt auch nicht etwa die erforderliche Arbeitsbefreiung. Vielmehr kommt es darauf an, dass das Betriebsratsmitglied selbst bei eigener gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände seine Teilnahme an der Schulungs-

maßnahme im Hinblick auf seine Betriebsratsaufgaben für erforderlich halten durfte und es deswegen davon ausgehen konnte, insoweit von seiner Verpflichtung seiner Arbeitsleistung gemäß § 37 Abs. 6 i.V.m. Abs. 2 BetrVG befreit zu sein. Dabei steht dem Betriebsratsmitglied im selben Umfang wie dem Betriebsrat selbst ein Beurteilungsspielraum zu.
BAG 10.11.1993 – 7 AZR 682/92

Die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in einem Betriebsratsseminar ist nur dann für die Betriebsratsarbeit **erforderlich**, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können; Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Bei seiner Beschlussfassung hat der Betriebsrat die Frage der **Erforderlichkeit nicht nach seinem subjektiven Ermessen** zu beantworten; vielmehr muss er sich auf den Standpunkt eines **vernünftigen Dritten** stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Entscheidend ist dabei der **Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats**; unerheblich ist, ob aus späterer Sicht rückblickend betrachtet die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung im streng objektiven Sinn erforderlich war.

Die **gerichtliche Kontrolle** muss sich darauf beschränken, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlussfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte.

*BAG 16.3.1988 – 7 AZR 557/87; BAG 20.10.1993 – 7 ABR 14/93;
BAG 19.7.1995 – 7 AZR 49/94*

Die **Abmahnung** eines Betriebsratsmitglieds wegen **Arbeitsverweigerung** aufgrund einer nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsteilnahme ist jedenfalls dann berechtigt, wenn bei sorgfältiger objektiver Prüfung für jeden Dritten ohne weiteres erkennbar war, dass die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme für dieses Betriebsratsmitglied nicht erforderlich war.

BAG 10.11.1993 – 7 AZR 682/92

2. Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der **Betriebsrat** – und nicht das einzelne Betriebsratsmitglied – berechtigt festzulegen, welches Betriebsratsmitglied an welcher Schulung teilnimmt. Diese Entscheidung hat der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben.

BAG 7.5.2008 – 7 AZR 90/07

Die Übertragung dieser Entscheidungsbefugnis auf den Betriebsausschuss gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

ArbG Essen 29.7.2003 – 2 BV 38/03 = DB 2004, 2056 = NZA-RR 2004, 361

Der Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Übernahme von Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG, die einem Betriebsratsmitglied anlässlich des Besuchs einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, setzt einen Beschluss des Betriebsrats zur Teilnahme an der vom Betriebsratsmitglied besuchten Veranstaltung voraus. Ein vorangehender Beschluss über die Teilnahme an einem anderen Seminar genügt nicht.

Ein Beschluss des Betriebsrats, der nach dem Besuch der Schulung umfasst wird und in dem die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds gebilligt wird, begründet keinen Anspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG auf Kostentragung (Aufgabe von BAG 28.10.1992 – 7 ABR 14/92).

BAG 8.3.2000 – 7 ABR 11/98

Eine Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung eines Mitglieds des Betriebsrats zu einer Schulungsveranstaltung ist unwirksam, wenn in der den Betriebsratsmitgliedern übersandten Tagesordnung die beabsichtigte Entsendung zur Schulung nicht aufgeführt ist.

LAG Schleswig-Holstein 28.9.1989 – 4 Sa 339/89

2.1. Allgemeines, u. a. Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind nicht freigestellte Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und so weit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung setzt voraus, dass das Betriebsratsmitglied während der Zeit der Arbeitsbefreiung gesetzliche Aufgaben des Betriebsrats wahrnimmt. Außerdem muss die Arbeitsbefreiung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sein. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung, soweit diese Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Sinn und Zweck des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist es, dem Betriebsrat als Gremium die Kenntnisse zu verschaffen, die ihm die sachgerechte Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten ermöglichen.

Die Vermittlung von Kenntnissen ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Für die Frage, ob die konkreten Aufgaben des einzelnen Betriebsratsmitglieds seine Schulung erforderlich machen, ist darauf abzustellen, ob nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebs Fragen anstehen oder absehbar in naher Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitglieds gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich erscheint, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann.

Der 7. Senat des BAG unterscheidet in ständiger Rechtsprechung zwischen der Vermittlung von sog. **Grundkenntnissen**, durch die das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden soll, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen, und **anderen Schulungsveranstaltungen**, bei denen ein **aktueller, betriebsbezogener Anlass** für die Annahme bestehen muss, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann. Hingegen ist bei Schulungsveranstaltungen, auf denen das für die Ausübung des Betriebsratsamts **unverzichtbare Grundwissen** vermittelt wird, wegen der mit der Betriebsratsarbeit typischerweise verbundenen Aufgabenstellung auch ohne besondere Darlegung davon auszugehen, dass sie vom Betriebsratsmitglied entweder als bald oder zumindest demnächst benötigt werden, um seine Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Zu diesen Grundschulungen zählen Schulungsveranstaltungen, bei denen **Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht** oder im Bereich der **Arbeitssicherheit und Unfallverhütung** vermittelt werden (BAG 19.7.1995 – 7 ABR 49/94).

Von der Entbehrlichkeit der Darlegung eines betriebsbezogenen Schulungsbedarfs bei den Grundschulungen hat das BAG zwei Ausnahmen anerkannt. Die Vermittlung eines Grundwissens ist für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit nicht mehr erforderlich, wenn das zu schulende Betriebsratsmitglied auf Grund seiner bis zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses erworbenen **Vorkenntnisse** bereits **über das erforderliche Grundwissen** für die Ausübung seiner sich aus dem Betriebsratsamt ergebenden Aufgaben verfügt. Zu den persönlichen Vorkenntnissen gehören auch die auf vorangegangenen Schulungen vermittelten Kenntnisse und das durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworbene Erfahrungswissen (BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84).

An der Erforderlichkeit kann es daneben fehlen, wenn die Schulung erst **kurz vor dem Ende der Amtszeit** des Betriebsrats stattfindet **und** der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr einsetzen kann. Soweit das BAG in der Vergangenheit darüber hinaus eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit bei der Vermittlung von Grundkenntnissen für notwendig gehalten hat, wenn die Schulungsveranstaltung erst kurz vor Ablauf der Amtszeit erfolgen soll (BAG 7.6.1989 – 7 ABR 26/88, hält er hieran nicht mehr fest: Eine solche Sichtweise trägt der Bedeutung der für die Betriebs-

ratsarbeit notwendigen Grundkenntnisse und dem Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei der Beschlussfassung über die Teilnahme an einer Schulung i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG, den das BAG in späteren Entscheidungen anerkannt hat (z. B. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96), nicht ausreichend Rechnung. Das durch die Grundschulungen vermittelte Wissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht und im Bereich der Arbeitssicherheit sowie der Unfallverhütung sollen das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen, die sich aus dem Gesetz ergebenden Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Der Betriebsrat kann seine gesetzlichen Aufgaben nur erfüllen, wenn bei allen seinen Mitgliedern zumindest ein Mindestmaß an Wissen über die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Deshalb überwiegt regelmäßig das Interesse des Betriebsrats an der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens das Interesse des Arbeitgebers an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung. Außerdem unterliegt es wegen des dem Betriebsrats bei der Beschlussfassung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zustehenden Beurteilungsspielraums seiner Einschätzung, ob er die Vermittlung von Grundwissen für die Betriebsratsarbeit an ein erstmalig gewähltes Betriebsratsmitglied für erforderlich hält.

Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ist erst überschritten, wenn für ihn absehbar ist, dass das zu schulende Betriebsratsmitglied in seiner verbleibenden Amtszeit das vermittelte Wissen nicht mehr benötigt. Dies setzt eine hinreichend sichere Einschätzung des Betriebsrats über die bis zum Ende der Amtszeit noch anfallenden Betriebsratsaufgaben voraus. Kann der Betriebsrat Art und Umfang der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die voraussichtlich bis zu dem Amtszeitende des zu schulenden Betriebsratsmitglieds anfallen werden, nicht beurteilen, kann er die Teilnahme eines erstmalig in den Betriebsrat gewählten Betriebsratsmitglieds – von Missbrauchsfällen abgesehen – als erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ansehen.

Der durch § 37 Abs. 6 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 BetrVG normierte Anspruch auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist – anders als der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG – nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet (BAG 15.5.1986 – 6 ABR 64/83). Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für eine Schulungsveranstaltung ist daher von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu der Schulungsveranstaltung abhängig (BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84). Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind (BAG 28.4.1988 – 6 AZR 405/86). Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, ist ein Ersatzmitglied zu laden (§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (BAG 14.2.1996 – 7 ABR 25/95).

BAG 7.5.2008 – 7 AZR 90/07

Die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 BetrVG ist nicht nur durch die Grundsätze der **Erforderlichkeit** und **Verhältnismäßigkeit**, sondern auch durch den koalitionsrechtlichen Grundsatz eingeschränkt, dass die **Gewerkschaften** aus den Schulungsveranstaltungen zumindest keinen Gewinn erzielen dürfen.

Diese Einschränkung der Kostenerstattungspflicht gilt jedenfalls auch dann, wenn eine Gewerkschaft einer GmbH, deren Anteile sie zu 100 % hält, die Durchführung der Schulungsveranstaltung überträgt und sich einen bestimmenden Einfluss auf die Ausgestaltung der Schulung vorbehält.

Die danach erstattungsfähigen Kosten sind vom Teilnehmer der Schulung gegenüber dem Arbeitgeber auch dann im Einzelnen anzugeben, wenn der Betriebsrat oder die einzelnen Schulungsteilnehmer den Kostenerstattungsanspruch geltend machen.

Nach einer Rückabtretung des Kostenerstattungsanspruchs durch den Schulungsträger an die Schulungsteilnehmer hat auch der Betriebsrat das Recht, den Arbeitgeber auf Kostenerstattung an die einzelnen Schulungsteilnehmer in Anspruch zu nehmen.

BAG 30.3.1994 – 7 ABR 45/93

Bei Prüfung der Erforderlichkeit von Betriebsräteschulungen (§§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG) ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu berücksichtigen.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz erfordert es, die Betriebsräteschulung in zwei Kategorien zu unterteilen: die **Grundschulungen**, die Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes vermitteln

wollen und die **Spezialschulungen**, die vertiefte Kenntnisse auf dem Spezialgebiet vermitteln wollen.

Grundschulungen können im Allgemeinen von jedem Betriebsratsmitglied (einmal) in Anspruch genommen werden, erfordern keinen aktuellen Bezug zum betrieblichen Geschehen und keinen konkreten Erforderlichkeitsnachweis; Spezialschulungen erfordern diesen aktuellen Bezug und können – insbesondere bei größeren Betriebsräten – im Allgemeinen nur arbeitsteilig von einzelnen Betriebsratsmitgliedern in Anspruch genommen werden.

Die erleichterte Zugänglichkeit von Grundschulungen muss Einfluss auf deren Dauer haben: Eine Grundschulung von vier Wochen ist zu lang und verstößt damit gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, da sie nur das notwendigste Rüstzeug im Umgang mit dem Betriebsverfassungsgesetz vermitteln soll.

Der für die Einzelschulung erforderliche Aktualitätsbezug ist nicht vorhanden, wenn nur die theoretische Möglichkeit besteht, dass die behandelte Problematik im Betrieb einmal auftauchen könnte; er ist auch dann nicht gegeben, wenn die behandelten Themen zum „Alltagsgeschäft“ eines jeden Betriebes gehören, das ein Betriebsrat typischer- und üblicherweise zu bewältigen hat.

LAG Köln 12.4.1996 – 11 (13) TaBV 83796

Der Arbeitgeber ist nicht bereits deshalb verpflichtet, die Schulungskosten nach § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, weil er auf eine Mitteilung des Betriebsrats, ein bestimmtes Betriebsratsmitglied zu dieser Schulungsveranstaltung entsenden zu wollen, geschwiegen hat.

BAG 24.5.1995 – 7 ABR 54/94

„Erforderlich“ i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist eine Schulungsveranstaltung, wenn die vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben übernehmen können.

Die konkreten Aufgaben eines einzelnen Betriebsratsmitglieds machen seine Schulung dann erforderlich, wenn nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder absehbar in naher Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitglieds ggf. unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich ist.

BAG 7.6.1989 – 7 ABR 26/88

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in einer Schulungsveranstaltung nur dann für die Betriebsratsarbeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG **erforderlich**, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der **konkreten betrieblichen Situation** benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Dazu bedarf es seitens des Betriebsrats der Darlegung eines aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlasses, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt.

Die Frage der Erforderlichkeit kann der Betriebsrat nicht allein nach seinem subjektiven Ermessen entscheiden. Er muss sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Dabei ist entscheidend der Zeitpunkt der Beschlussfassung. Unerheblich ist, ob rückblickend aus späterer Sicht die aufgewendeten Kosten in einem streng objektiven Sinne erforderlich waren. Die arbeitsgerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlussfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte.

Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern wird auf eine nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit verzichtet, wenn es sich um die Vermittlung von **Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht** (BAG 7.6.1979 – 7 ABR 26/88) und allgemeinem **Arbeitsrecht** (BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84) handelt. Gleiches gilt auch für den Bereich der **Arbeitssicherheit** und der **Unfallverhütung** (BAG 15.5.1986 – 6 ABR 74/83). Denn bei aller Verschiedenheit der Betriebe und der betrieblichen Interessenvertretung ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass der Betriebsrat grundlegende betriebsverfassungs- und arbeitsrechtliche Kenntnisse alsbald oder doch jedenfalls aufgrund typischer Fallgestaltungen demnächst zur Wahrnehmung gesetzlich zugewiesener Aufgaben benötigt.

BAG 19.7.1995 – 7 ABR 49/94; BAG 20.10.1993 – 7 ABR 14/93

Die betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung (§ 102 BetrVG)⁵⁵

1.	Übersicht.....	517
1.1.	Geltungsbereich des § 102 BetrVG.....	517
1.1.1.	Wiederholungskündigung – erneute Anhörung des Betriebsrats?.....	519
1.1.2.	Arbeitnehmer im Ausland.....	519
1.1.3.	Kündigung während eines Arbeitskampfes.....	520
1.1.4.	Eingliederungsvertrag.....	520
1.1.5.	Abwicklungsvertrag.....	520
1.2.	Die Partner des Anhörungsverfahrens.....	520
1.2.1.	Handlungsfähigkeit des Betriebsrats.....	521
2.	Verfahrensabschnitt I:	
	Einleitung des Beteiligungsverfahrens durch den Arbeitgeber.....	522
2.1.	Zeitpunkt der Anhörung.....	523
2.1.1.	Abbruch des Anhörungsverfahrens.....	525
2.1.2.	Anhörungsverfahren und Verfahren vor dem Integrationsamt.....	526
2.1.3.	Anhörungsverfahren und Verfahren beim Gewerbeaufsichtsamt.....	527
2.2.	Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG.....	527
2.2.1.	Allgemeines.....	528
2.2.2.	Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate.....	533
2.2.3.	Unterlassene Mitteilung von dem Betriebsrat bekannten Gründen.....	534
2.2.4.	Mitteilung des Entlassungstermins/Kündigungsfrist.....	536
2.2.5.	Außerordentliche (fristlose) Kündigung.....	538
2.2.5.1.	Verdachtskündigung.....	539
2.2.6.	Ordentliche (fristgerechte) Kündigung.....	539
2.2.6.1.	Verhaltensbedingte Gründe.....	540
2.2.6.2.	Personenbedingte Gründe (z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten).....	540
2.2.6.3.	Betriebsbedingte Gründe (auch Sozialauswahl).....	541
2.2.6.4.	Verschiedenartige Kündigungsgründe.....	545
2.3.	Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung.....	545
2.4.	Außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer.....	546
2.5.	Änderungskündigung.....	546
2.6.	Nachschieben von Kündigungsgründen.....	547
2.7.	Eilfälle.....	549
2.8.	Muster für die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG.....	550
2.9.	Prozessuale Fragen.....	551
2.9.1.	Muster eines gerichtlichen Auflagenbeschlusses zur Betriebsratsanhörung.....	552
2.10.	Wiederholte Kündigung.....	552
3.	Verfahrensabschnitt II:	
	Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats.....	553
3.1.	Allgemeines.....	553
3.2.	Zuständiges Gremium.....	555
3.3.	Abbruch des Anhörungsverfahrens.....	556
3.4.	Stellungnahme zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.....	556
3.5.	Stellungnahme zur ordentlichen Kündigung, insbesondere Widerspruch des Betriebsrats.....	557
3.5.1.	Fehlerhafte Sozialauswahl (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG).....	557
3.5.2.	Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG).....	558
3.5.3.	Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf anderem Arbeitsplatz (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG).....	559
3.5.4.	Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mit Umschulung oder Fortbildung (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG).....	560
3.5.5.	Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu geänderten Vertragsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG).....	560
4.	Der Weiterbeschäftigungsanspruch (§ 102 Abs. 5 BetrVG).....	562
4.1.	Grundsatz.....	562
4.2.	Weiterbeschäftigungsanspruch außerhalb des § 102 Abs. 5 BetrVG.....	562
4.3.	Inhalt des Weiterbeschäftigungsanspruchs (§ 102 Abs. 5 BetrVG).....	563
4.4.	Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 BetrVG.....	563
4.4.1.	Formgerechter Widerspruch des Betriebsrats.....	564
4.4.2.	Fristgerechter Widerspruch des Betriebsrats.....	564
4.4.3.	Rechtzeitiges Weiterbeschäftigungsverlangen.....	565
4.4.4.	Inhalt des Weiterbeschäftigungsverlangens.....	565
4.5.	Befreiung von der Weiterbeschäftigungspflicht (§ 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG).....	565
4.6.	Gerichtliche Durchsetzung des Weiterbeschäftigungsanspruchs.....	567
4.6.1.	Antrag des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung.....	567
4.6.2.	Antrag des Arbeitgebers auf Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht.....	568
5.	Doppelte Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzung durch Änderungskündigung.....	569
6.	Auswirkungen der fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats auf die Wirksamkeit der Kündigung.....	569
7.	Freiwillige Betriebsvereinbarung über Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen (§ 102 Abs. 6 BetrVG).....	570
7.1.	Tarifvertrag über Zustimmung zur Kündigung.....	571
8.	Beteiligung des Betriebsrats und individueller Kündigungsschutz nach dem KSchG.....	571

⁵⁵ vgl. P. Bader: „Die Anhörung des Betriebsrats – eine Darstellung anhand der neueren Rechtsprechung“ in NZA-RR 2000, 57 ff.

1.3. Erheblicher Teil der Belegschaft (bei Unternehmen mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern)

Erheblicher Teil der Belegschaft des Betriebes	
in Betrieben eines Unternehmens mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern	bei Betroffensein von
5 bis zu 20 Arbeitnehmern:	neue Rechtslage: noch nicht geklärt; Vorschlag 20 % der AN
mit 21 – 59 Arbeitnehmern:	mindestens 6 Arbeitnehmern
mit 60 – 499 Arbeitnehmern:	10 % der Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmern
mit 500 – 599 Arbeitnehmern:	mindestens 30 Arbeitnehmern
ab 600 Arbeitnehmern:	mindestens 5 % der regelmäßig Beschäftigten

Bei der Frage, ob ein **erheblicher Teil der Belegschaft** von der Betriebsänderung betroffen ist, ist auf die Zahlen- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG **als Richtschnur** abzustellen, jedoch mit der Maßgabe, dass mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebs betroffen sein müssen.

BAG 7.8.1990 – 1 AZR 445/89

Ein i. S. d. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG erheblicher Personalabbau kann auch vorliegen, wenn der Zahlenschlüssel des § 1 KSchG „geringfügig“ unterschritten wird (Übereinstimmung mit **BAG 7.8.1990 – 1 AZR 445/89**).

LAG Berlin 7.9.1995 – 10 TaBV 5/95 und 9/95

Bei dieser Größenordnung – ohne die zeitliche Komponente von 30 Kalendertagen des § 17 Abs. 1 KSchG – liegt ein erheblicher Teil der Belegschaft vor.

BAG 6.12.1988 – 1 ABR 47/87

Um einen die Vermutungswirkung nach § 1 KSchG auslösenden Interessenausgleich mit Namensliste aufgrund einer Betriebsänderung handelt es sich auch dann, wenn sich die Betriebseinschränkung in einem erheblichen Personalabbau erschöpft. Bei der Beurteilung der Frage der „Erheblichkeit“ der Personalreduzierung sind die Schwellenwerte nach § 17 Abs. 1 KSchG keine „starr“ Zahlenvorgaben, sondern „Richtschnur“. Bei einem geringfügigen Unterschreiten der Schwellenwerte kann eine einzelfallbezogene, wertende Betrachtungsweise zur Annahme einer Betriebsänderung führen.

LAG Brandenburg 13.10.2005 – 9 Sa 205/05 – DB 2006, 52

Ob ein **Personalabbau** als Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zu werten ist, hängt von der Zahl der beendeten Arbeitsverhältnisse ab. Dabei sind auch diejenigen Arbeitsverhältnisse mitzuzählen, die nur deshalb gekündigt werden müssen, weil der Arbeitnehmer dem Übergang auf einen Teilbetriebserberwerber (§ 613a BGB) widersprochen haben und eine Beschäftigungsmöglichkeit im Restbetrieb nicht mehr besteht.

BAG 10.12.1996 – 1 AZR 290/96 = NZA 1997, 787

Maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG ist die Planungsentscheidung des Arbeitgebers.

Liegt nach der ursprünglichen Planung keine Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG vor, entstehen zunächst keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf Unterrichtung, Beratung und den Abschluss eines Sozialplans.

Ändert der Arbeitgeber seine Planung, bevor er die zunächst geplanten Maßnahmen durchgeführt hat, ist mitbestimmungsrechtlich die neue Planung maßgeblich.

Hat der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der neuen Planung die zunächst geplanten Maßnahmen bereits durchgeführt, werden diese und die nunmehr geplanten Maßnahmen mitbestimmungsrechtlich grundsätzlich nicht zusammengerechnet.

Ein stufenweiser Personalabbau stellt dann eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG dar, wenn er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht und die Zahlenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht sind; dabei müssen in größeren Betrieben mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein.

Ein naher zeitlicher Zusammenhang von mehreren „Kündigungswellen“ kann Indiz für eine einheitliche Planung sein. § 112 a Abs. 1 BetrVG schränkt die Sozialplanpflicht in Fällen des Personalabbaus ein. Nach der Gesetzessystematik und dem Sinn und Zweck der Vorschrift steht ihrer Anwendbarkeit nicht entgegen, dass zu dem Personalabbau weitere Maßnahmen des Arbeitgebers hinzutreten. Erst wenn die weiteren Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung darstellen, ist § 112 a Abs. 1 BetrVG unanwendbar und demzufolge die Anwendbarkeit des § 112 Abs. 4 BetrVG eröffnet.

BAG 28.3.2006 – 1 ABR 5/05

Nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG a. F. gelten als Betriebsänderung i. S. d. § 111 Satz 1 BetrVG a. F. die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen | Betriebsteilen. Auch ein bloßer Personalabbau ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Richtschnur, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, sind die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG. Für Großbetriebe ist eine Betriebseinschränkung i. S. d. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG a. F. allerdings erst bei einem Personalabbau von 5 % der Gesamtbelegschaft gegeben.

Maßgeblich ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die voraussichtlich, wenn auch in mehreren „Wellen“, betroffen sein werden, sei es auch erst nach Ablauf mehrerer Monate.

Erreichen die ersten „Entlassungswellen“, für die ein Interessenausgleich mit Namensliste geschlossen ist, die erforderliche Gesamtzahl, so wird die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG nicht dadurch beeinträchtigt, dass weitere Entlassungswellen vorgesehen sind, für die noch keine Namensliste vorliegt.

BAG 22.1.2004 – 2 AZR 111/02

Da eine Betriebsänderung auch durch bloßen Personalabbau nach § 111 BetrVG stets zur Voraussetzung hat, dass durch sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft entstehen können, umfasst die Darlegungslast des Arbeitgebers, der sich auf die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG beruft, in einem derartigen Fall jedenfalls die Darlegung, dass die Maßnahme, die zur Kündigung geführt hat, erhebliche Teile der Belegschaft betroffen hat.

Deshalb ist regelmäßig der substantiierte Vortrag erforderlich, wie der Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn (§§ 1, 3, 4 BetrVG) abzugrenzen ist, in dem die geltend gemachte Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG vorgenommen worden ist.

Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Frage, ob eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG vorliegt, sich allein danach entscheidet, welche organisatorische Einheit (im Fall: Zentralverwaltung mit wenigen Arbeitnehmern oder Gesamtbetrieb) bei der Berechnung der Betriebsgröße und damit der Belegschaft zugrunde zu legen ist.

BAG 31.5.2007 – 2 AZR 254/06

Für die Prüfung, ob der Schwellenwert des § 111 BetrVG für eine Anwendung der §§ 111 ff. BetrVG erreicht ist, ist jedenfalls in den Fällen, in denen in einem **gemeinsamen Betrieb** mehrerer Unternehmen mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind, auf die Gesamtzahl aller wahlberechtigten Arbeitnehmer abzustellen, die in den Unternehmen beschäftigt sind, die sich zur Leitung des gemeinsamen Betriebes zusammengeschlossen haben und nicht auf die Arbeitnehmerzahl eines jeden einzelnen Unternehmens.

LAG Berlin 23.1.2003 – 18 TaBV 2141/02 = NZA-RR 2003, 477 = LAG Report 2003, 145

Nach ganz herrschender Meinung müssen bei durch einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG geänderten betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen die sich daraus ergebenden Beschäftigungszahlen bei der Bestimmung der Schwellenwerte im Rahmen des § 111 BetrVG zugrunde gelegt werden (siehe statt aller DKK/Daubler, BetrVG, § 3 Rz. 148 und § 11 BetrVG Rz. 148 und § 111 BetrVG Rz. 34a).

Bedenken gegen diese aus den gesetzlichen Vorschriften unmittelbar folgende Auslegung bestehen nicht. Es liegt in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien, entsprechende Tarifverträge zu schließen. Mit solchen Tarifverträgen wird einerseits die betriebsverfassungsrechtliche Stellung vieler Klein- und Kleinstbetriebe, die zu einem Unternehmen gehören, verbessert, weil ggf. ansonsten in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen überhaupt keine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung bestehen würde und beispielsweise Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 38 BetrVG nicht möglich wären. Dem steht auf

der anderen Seite gegenüber, dass sich ggf. bei der Bestimmung der Schwellenwerte i. S. d. § 111 BetrVG im Einzelfall Verschlechterungen ergeben. Diese Vor- und Nachteile bei Abschluss eines solchen Tarifvertrages gemäß § 3 BetrVG gegeneinander abzuwägen, hat der Gesetzgeber unter Anwendung der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie den Tarifvertragsparteien übertragen.

Haben die Tarifvertragsparteien von § 3 BetrVG Gebrauch gemacht, sind sie dann aber auch an die daraus resultierenden Vor- und Nachteile gebunden.

LAG Köln 3.3.2008 – 14 TaBV 83/07 = BB 2008, 1570

1.4. Wesentlicher Betriebsteil

Ein **Betriebsteil** ist ein wesentlicher i. S. d. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG, wenn in ihm ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer des Gesamtbetriebs beschäftigt ist. Dabei können die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen als Maßstab gelten.

Ob ein Betriebsteil auch dadurch zu einem wesentlichen wird, dass ihm erhebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt, bleibt unentschieden.

BAG 4.12.1979 – 1 AZR 843/76

Ein **wesentlicher Betriebsteil** ist ein Betriebsteil, in dem ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt ist.

BAG 21.10.1980 – 1 AZR 145/79

Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, dass im Regelfall ein Betriebsteil nur dann als wesentlicher Betriebsteil angesehen werden kann, wenn in ihm auch eine erhebliche Zahl (i. S. v. § 17 Abs. 1 KSchG) der Arbeitnehmer des Betriebs beschäftigt wird.

Ein Betriebsteil ist nicht allein deswegen ein wesentlicher Betriebsteil, weil in ihm ein notwendiges Vorprodukt gefertigt wird.

BAG 7.8.1990 – 1 AZR 445/89

Die Auflösung einer betriebseigenen Reinigungsabteilung und die Übertragung der Reinigungsarbeiten auf eine Fremdfirma ist dann keine Stilllegung eines **wesentlichen Betriebsteils**, wenn in der Reinigungsabteilung nicht ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt wird. Unabhängig von ihrer Größe ist eine Reinigungsabteilung kein wesentlicher Betriebsteil eines Druckbetriebs.

BAG 6.12.1988 – 1 ABR 47/87

Für die Frage, wann ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, ist auf die Relation der betroffenen Arbeitnehmer zur Gesamtbelegschaft abzustellen. Es müssen Arbeitnehmer in der Größenordnung des § 17 Abs. 1 KSchG betroffen sein, jedoch mit der Maßgabe, dass jeweils mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebs betroffen sein müssen.

BAG 2.8.1983 – 1 AZR 516/81; BAG 6.12.1988 – 1 ABR 47/87

Die **Spaltung** eines Betriebs i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG setzt voraus, dass zumindest zwei neue Einheiten entstehen. Die Stilllegung eines Betriebsteils ist keine Spaltung.

Anders als nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG für eine Betriebsstilllegung ist für eine Spaltung i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG nicht erforderlich, dass „wesentliche“ Betriebsteile betroffen sind.

Eine **grundlegende Änderung der Betriebsorganisation** i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG liegt vor, wenn der Betriebsaufbau, insbesondere hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortung, umgewandelt wird und die Änderung insgesamt einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hat.

BAG 18.3.2008 – 1 ABR 77/06

1.5. Die einzelnen Fälle der Betriebsänderung

Die Veräußerung eines Betriebs oder Betriebsteils stellt keine Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG dar. § 111 Abs. 1 Satz 2 BetrVG stellt einen abschließenden Katalog dar.

LAG Düsseldorf 29.3.1978 – 2 Sa 701/77 = DB 1979, 114

Der Übergang eines Betriebsteils auf einen neuen Betriebsinhaber (§ 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB) kann verbunden sein mit weiteren Maßnahmen des Arbeitgebers, die Organisation und Zweck des ursprünglichen Betriebs grundlegend ändern und deshalb eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG darstellen.

BAG 16.6.1987 – 1 ABR 41/85

1.5.1. Stilllegung, Einschränkung des Betriebs (bzw. eines wesentlichen Betriebsteils)

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben zwar die Betriebsratsmitglieder nach § 24 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ihr Amt als Betriebsratsmitglied verloren. Das ist jedoch unschädlich, wenn die Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder und damit die Existenz des Betriebsrats auf einer Stilllegung des Betriebes beruht. In solchen Fällen behält der Betriebsrat über die Auflösung des Betriebs hinaus ein **Restmandat** zur Wahrnehmung aller sich im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung ergebenden Aufgaben. Zu diesen Aufgaben des Betriebsrats gehört auch die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens zur Klärung der Frage, ob dem Betriebsrat anlässlich der Stilllegung des Betriebs Beteiligungsrechte zustehen oder nicht.

BAG 28.10.1992 – 10 ABR 75/91

Nicht jede räumlich oder organisatorisch abgrenzbare Arbeitsstätte ist ein Betriebsteil i. S. d. § 4 Satz 1 BetrVG. Erforderlich ist zumindest das Bestehen einer eigenen Leitung, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt.

Ein Betriebsteil ist zwar ein in den Betrieb eingegliedertes Teil des Betriebes, er muss aber von diesem doch organisatorisch abgrenzbar und relativ selbständig sein. Zwar bedarf ein Betriebsteil im Gegensatz zum selbständigen Betrieb i. S. d. § 1 BetrVG keines umfassenden eigenständigen Leitungsapparats, der insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten wesentliche Entscheidungen selbständig treffen kann. Erforderlich für das Vorliegen eines Betriebsteils i. S. d. § 4 Satz 1 BetrVG ist jedoch, dass dort überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist und von dieser das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausgeübt wird.

BAG 28.6.1995 – 7 ABR 59/94

Auf in der ehemaligen DDR gelegene Betriebe der sowjetischen Streitkräfte findet das BetrVG keine Anwendung.

LAG Berlin 29.6.1992 – 9 Sa 31/92 = NZA 1992, 1046

Wird im **Rahmen einer Betriebsveräußerung** eine **nicht unerhebliche räumliche Verlegung** des Betriebs vorgenommen, die alte Betriebsgemeinschaft tatsächlich rechtsbeständig aufgelöst und der Betrieb an dem neuen Ort mit einer **wesentlichen neuen Belegschaft fortgeführt**, so liegt eine **Betriebsstilllegung** und deshalb **kein Betriebsübergang nach § 613 a Abs. 2 BGB vor**.

BAG 12.2.1987 – 2 AZR 247/86

Werden in einem Unternehmen mit zahlreichen selbständigen Betrieben zu gleicher Zeit sowohl Betriebe mit 21 und mehr Arbeitnehmern als auch Betriebe mit weniger als 21 Arbeitnehmern geschlossen, so ist mit dem zuständigen (Gesamt-)Betriebsrat ein Interessenausgleich gemäß §§ 111 und 112 BetrVG auch für die Betriebe zu versuchen, in denen die Mindestarbeitnehmerzahl des § 111 BetrVG nicht erreicht wird.

LAG Bremen 31.10.1986 – 4 Sa 75/86 = BB 1987, 195 = AuR 1987, 277

Steht aufgrund einer im Beschlussverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ergangenen Entscheidung rechtskräftig fest, dass zwei Unternehmen keinen gemeinsamen Betrieb bilden, dann wirkt diese Entscheidung auch im Verhältnis zwischen den Unternehmen und ihren Arbeitnehmern.

Der in einem dieser Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer kann nicht mehr geltend machen, beide Unternehmen bildeten doch einen gemeinsamen Betrieb und die Unternehmen hätten daher vor der Stilllegung des Betriebs mit dem anfechtbar gewählten gemeinsamen Betriebsrat einen Interessenausgleich versuchen müssen, wenn jedes Unternehmen weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigte.

BAG 9.4.1991 – 1 AZR 488/90

§ 125 InsO begründet die widerlegbare Vermutung, dass die Kündigung der Arbeitsverhältnisse der im Interessenausgleich bezeichneten Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Ist e in Betriebsübergang nicht festzustellen, wird der Betrieb aber nicht fortgeführt, so ist die daraufhin erfolgende Kündigung wegen einer Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt.

BAG 26.4.2007 – 8 AZR 695/05 = DB 2007, 2379