

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen

Willemssen / Hohenstatt / Schweibert / Seibt

7. Auflage 2026
ISBN 978-3-406-82621-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt
Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen

Arbeitsrechtliches Handbuch

Bearbeitet von

Heinz Josef Willemsen

Nils Derksen

Thomas Granetzny

Klaus-Stefan Hohenstatt

Thomas Müller-Bonanni

Frank Schaer

Elmar Schnitker

Ulrike Schweibert

Christoph H. Seibt

Ulrich Sittard

Gesamtredaktion

Klaus-Stefan Hohenstatt

7. Auflage 2026



Zitiervorschlag:
Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt
Umstrukturierung/Willemsen Kap. 1 Rn. 1


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG
beck.de

ISBN 978 3 406 82621 4

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de
Druck und Bindung: L.E.G.O. S.p.A.
Via Galileo Galilei 11, Lavis, Italien

Satz: Druckerei C.H.Beck Nördlingen
Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort zur 7. Auflage

Das vorliegende arbeitsrechtliche Handbuch zur Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen ist inzwischen ein „Klassiker“. Es behandelt eingehend und in systematischer Weise sämtliche arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit – inländischen und grenzüberschreitenden – Akquisitionen und Umstrukturierungsprojekten. Von der bereits 1999 erschienenen 1. Auflage an lag den Herausgebern vor allem daran, nicht lediglich einzelne arbeitsrechtliche Aspekte „aneinander zu reihen“, sondern der Praxis eine vernetzte Darstellung zur Verfügung zu stellen, die für alle in der wirtschaftsrechtlichen Beratung Tätigen als Wegweiser dienen kann. Dieses Konzept stößt seitdem auf großen Zuspruch, weshalb wir nach etwa vier Jahren seit Erscheinen der Voraufgabe das Handbuch in nunmehr siebter Auflage herausbringen.

Die Bedeutung von M&A und Übernahmen ist nach wie vor außerordentlich signifikant; der Beratungsbedarf hat im Hinblick auf sich verschiebende geopolitische Realitäten noch weiter zugenommen. Angesichts der zahlreichen Transformationsprozesse, denen ausnahmslos alle Sektoren der Wirtschaft unterworfen sind – wichtige Stichworte sind künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Nachhaltigkeit – steht den Unternehmen nach Einschätzung der Herausgeber eine weitere Phase intensiver Umstrukturierungsaktivitäten bevor.

Mit der Voraufgabe haben wir das Handbuch um ein ausführliches Kapitel erweitert, das die zentralen arbeitsrechtlichen Aspekte von Umstrukturierungen und Transaktionen im Insolvenzzusammenhang darstellt. Dieses von Thomas Granetzny und Nils Derksen bearbeitete – äußerst praxisrelevante – Kapitel 11 ist auf reges Interesse gestoßen und ist vom Markt sehr positiv aufgenommen worden.

Den schon mit der Voraufgabe behutsam in Kraft gesetzten Generationswechsel setzen wir mit der 7. Auflage fort. Für die ausführliche Darstellung der Rechtsfolgen des Betriebsübergangs (Kapitel 7 Abschnitt IV) konnte bereits in der letzten Auflage Thomas Müller-Bonanni als Co-Autor gewonnen werden. Den Hauptteil des für unser Handbuch sehr zentralen Kapitels 7 zum Betriebsübergang hat unser Senior-Herausgeber Heinz Josef Willemsen alleine verfasst und über die bisherigen sechs Auflagen weiterentwickelt. Mit der Neuauflage steht ihm Freshfields Partner Frank Schaer, den wir mit Freude in den Bearbeiterkreis aufgenommen haben, als Co-Autor zur Seite. Schließlich hat Ulrich Sittard die Bearbeitung von Kapitel 4 zu den Auswirkungen von Umstrukturierungen auf betriebsverfassungsrechtliche Gremien von Klaus-Stefan Hohenstatt übernommen.

Ausgeschieden ist hingegen Rechtsanwalt René Doering, dem die Herausgeber und Mitautoren dankbar sind für seine wichtigen Beiträge zum Kapitel 10 (Betriebliche Altersversorgung).

Mit der 7. Auflage steht der Praxis wieder ein aktueller Begleiter für die arbeitsrechtlichen Fragen bei Umstrukturierungen und Unternehmenskäufen zur Verfügung. Rechtsprechung und Literatur konnten bis August 2025 berücksichtigt werden. Allen, die uns bei der Neubearbeitung auf vielfältige Weise geholfen haben, insbesondere den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die die Autoren unterstützt haben, sei dafür herzlich gedankt. Ein besonderer Dank gilt unserem Verlagslektor Frank Lang, der diese Aufgabe mit großem Engagement von Stefan Tischler, unserem Lektor der „ersten Stunde“, übernommen hat.

Düsseldorf/Hamburg/Frankfurt, im Juli 2025

*Heinz Josef Willemsen
Klaus-Stefan Hohenstatt
Ulrike Schweibert
Christoph H. Seibt*



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 7. Auflage	V
Abkürzungen	XXXI
Literatur	XXXIX
Bearbeiterverzeichnis	XLIII

Kapitel 1. Einführung	1
------------------------------------	----------

Kapitel 2. Gestaltungsformen der Unternehmensumstrukturierung/ -übertragung und ihre arbeitsrechtliche Relevanz	5
--	----------

I. Rein gesellschaftsrechtliche Vorgänge	10
1. Gesellschafterwechsel/Anteilsveräußerung/Anteilstausch	10
a) Grundsatz: fehlende arbeitsrechtliche Relevanz	10
b) Inhaltlich begrenzte Informationspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuss	12
c) Informations- und Mitwirkungsrechte bei öffentlichen Angeboten nach dem WpÜG	13
d) Ergebnis	15
2. Neubesetzung von Unternehmensorganen/Abschluss eines Betriebsführungsvertrags	16
3. Änderungen des Gesellschaftsvertrags einschließlich Formwechsel	18
4. Gründung und Erwerb von Tochtergesellschaften und sonstigen Beteiligungen	19
a) Problemstellung	19
b) Grundsatz: Freiheit der unternehmerischen Investitionsentscheidung	19
c) „Schnittstellenproblematik“ zur (geplanten) Betriebsänderung im Sinne von §§ 111 ff. BetrVG	20
d) Ergebnis	22
5. Konzernierung/Einführung einer Holdingstruktur/Beendigung von Konzernverhältnissen	23
a) Kein Arbeitnehmereinfluss auf die Konzernbildung	23
b) Einführung einer Holdingstruktur	24
c) Beendigung von Konzernverhältnissen	25
6. Exkurs: Gründung einer Europäischen Gesellschaft (SE)	25
a) Rechtsgrundlagen	25
b) Vier originäre Möglichkeiten zur Gründung einer SE	26
c) Grundzüge der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE	28
d) Sonstige arbeitsrechtliche Relevanz	31
II. Rein arbeitsrechtliche Vorgänge	31
1. Personalabbau/Massenentlassung	32
2. Organisationsänderungen auf betrieblicher Ebene	34
3. Teilung, Verschmelzung und Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen	35
4. Betriebsstilllegung/-teilstilllegung	37
5. Betriebsübergang nach § 613a BGB als arbeitsrechtliche Regelung mit unternehmensrechtlichem Einschlag	38

III. Misch- und Überschneidungstatbestände	40
1. Außerhalb des Umwandlungsgesetzes	41
a) Ausgliederung von Unternehmensaktivitäten (Betrieben oder Betriebs- teilen) in neu gegründete oder bereits bestehende (Konzern-)Gesellschaften	41
b) „Verschmelzung“ von Unternehmen durch Einbringung von Einzelvermögenswerten in die aufnehmende Gesellschaft ...	43
c) Liquidation/Eröffnung des Insolvenzverfahrens	44
2. Innerhalb des Umwandlungsgesetzes	46
a) Regelungsgegenstand	46
b) Gesetzesaufbau/Umwandlungsarten	47
c) Verfahrensablauf	53
d) Arbeitsrechtliche Relevanz	55
3. Besonderheiten der Privatisierung und Umstrukturierung öffentlicher Rechtsträger	56
a) Gestaltungsmittel und -spielräume	56
b) Arbeitsrechtliche Folgen	60
4. Grenzüberschreitende Umstrukturierungen	62
IV. Verhältnis der Regelungen des Umwandlungsgesetzes zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen	62
1. Verhältnis zu § 613a BGB	62
a) Notwendigkeit eines Gleichlaufs von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis auch bei umwandlungsbedingtem Betriebsübergang	62
b) Bestätigung des Vorrangs von § 613a BGB durch § 35a Abs. 2 UmwG	64
c) Notwendigkeit der Unterscheidung zwischen arbeitsrechtlicher und umwandlungsrechtlicher Übertragung von Arbeitsverhältnissen	65
2. Verhältnis zu §§ 111 ff. BetrVG	66
a) Umwandlung als rechtlicher, Betriebsänderung als tatsächlicher Vorgang	66
b) Phänomen der sich teilweise überschneidenden Kreise	66
c) Zusammenfassung: Verhältnis der Kategorien Unternehmensumstrukturierung, Unternehmensumwandlung, Betriebsänderung	68
3. Verhältnis zum betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsrecht (Bildung von Betriebsräten/ Gesamtbetriebsräten/Konzernbetriebsräten)	69
a) Grundsatz: Betriebsverfassungsrechtliches Organisationsrecht als allgemeine Grundlage	69
b) Ablösung des § 321 UmwG aF durch § 21a BetrVG	70
4. Verhältnis zum Recht der Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)	70
a) § 35a Abs. 2 UmwG in Verbindung mit § 613a Abs. 1 S. 2–4 BGB als Auffangregelung	70
b) Kollektivarbeitsrechtliche Folgen als „Pflichtangaben“ im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 9, § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG ...	71
5. Verhältnis zum allgemeinen Kündigungsschutz	71
a) Grundsatz: Parallelität	71
b) Begrenzte Reichweite des Kündigungsverbots nach § 35 Abs. 2 UmwG in Verbindung mit § 613a Abs. 4 BGB	72

c) § 323 Abs. 1 UmwG aF als umwandlungsspezifische Bestandsschutznorm	73
6. Verhältnis zu sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen	74
V. Strategische Aspekte aus Unternehmenssicht	74
1. Bei Prämisse: Minimierung arbeitsrechtlicher Risiken	75
a) Freiheit gesellschaftsrechtlicher Gestaltung versus arbeitsrechtliche Grenzen	75
b) Asset Deal versus Share Deal	76
c) „Klassische“ versus umwandlungsrechtliche Unternehmensaufspaltung	76
d) „Große“ versus „kleine“ betriebsverfassungsrechtliche Lösung (Betriebsspaltung versus Gemeinschaftsbetrieb)	77
e) Nichtjuristische (aber gleichwohl wichtige) Aspekte: Mitarbeitermotivation, Betriebsfrieden und Kommunikation	79
2. Bei Prämisse: Minimierung gesellschaftsrechtlicher Auswirkungen	81
3. Arbeitsrechtlich motivierte Umstrukturierungen; Auswirkungen auf betriebsverfassungsrechtliche Organe, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen	81
4. Steuerliche Aspekte	83
5. Kartell- und vergaberechtliche Aspekte	85
6. Zusammenfassung	86
VI. Strategische Aspekte aus Betriebsrats- und Arbeitnehmersicht	86
1. Möglichkeit der Einflussnahme vor endgültiger Entscheidung über die Umstrukturierung	87
a) nach Betriebsverfassungsgesetz	88
b) nach Umwandlungsgesetz	90
c) nach Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz	91
d) nach Tarifvertragsgesetz; Sozialplantarifvertrag und Einbindung der Belegschaft	92
2. Erhaltung versus Zerstörung betriebsverfassungsrechtlicher Einheiten	95
3. Auswirkungen der Umstrukturierung auf die Arbeitsplatzsicherheit und Kompensationsmöglichkeiten	96
4. Auswirkungen der Umstrukturierung auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	98
5. Zusammenfassung	100
Kapitel 3. Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung bei der Unternehmensumstrukturierung	101
I. Voraussetzungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG	104
1. Allgemeine Voraussetzungen der Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen	105
a) Unternehmensgröße	106
b) Existenz eines Betriebsrates	112
c) Wesentliche Nachteile für die Belegschaft	115
2. Die einzelnen Betriebsänderungen iSd § 111 S. 3 BetrVG	121
a) Betriebsstilllegung	121
b) Stilllegung wesentlicher Betriebsteile	125
c) Einschränkung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteils	128

d) Betriebsverlegung	134
e) Zusammenschluss und Spaltung von Betrieben	136
f) Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	144
g) Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	150
3. Besondere Erscheinungsformen der Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen und Beteiligungsrechte des Betriebsrates	151
a) Betriebsveräußerung	151
b) Fremdvergabe von Hilfs- und Teilfunktionen	164
c) Änderung der Betriebsstruktur	168
d) Änderung der Unternehmensstruktur nach dem Umwandlungsgesetz	171
e) Betriebsänderung in der Insolvenz	174
II. Inhalt der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß §§ 111, 112 BetrVG	175
1. Einführung in die Struktur der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen	178
a) Traditioneller Verfahrensverlauf	179
b) Phasen der Betriebsratsbeteiligung	180
2. Konzeptionsphase	182
3. Unterrichtsphase	183
a) Rechtzeitige Unterrichtung	184
b) Umfassende Unterrichtung	189
4. Beratungsphase	193
a) Inhalt der Beratungsphase	193
b) Verfahren	196
5. Interessenausgleich	216
a) Inhalt eines Interessenausgleichs	216
b) Form des Interessenausgleichs	220
c) Wirkung und Rechtsnatur des Interessenausgleichs	221
d) Sonderfall: Namensliste als Bestandteil des Interessenausgleichs	227
6. Sozialplan	230
a) Formen von Sozialplänen	230
b) Zweck von Sozialplänen	245
c) Inhalt von Sozialplänen	247
d) Schranken der Regelungsbefugnis der Betriebspartner	283
e) Ermessensschranken der Einigungsstelle gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG	298
f) Rechtsnatur und Rechtswirkung von Sozialplänen	323
g) Kündigung und Abänderung von Sozialplänen	325
h) Verhältnis von Sozialplan und Tarifsozialplan	328
III. Sicherung und Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte des Betriebsrates gemäß §§ 111 ff. BetrVG	333
1. Individualrechtliche Sicherung der Beteiligungsrechte durch Nachteilsausgleichsansprüche gemäß § 113 BetrVG	333
a) Voraussetzungen von Nachteilsausgleichsansprüchen	334
b) Höhe der Nachteilsausgleichsansprüche	338
c) Verhältnis von Nachteilsausgleichsansprüchen und Sozialplanansprüchen	340

2. Kollektivrechtliche Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates	342
a) Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG	343
b) Ordnungswidrigkeit gemäß § 121 BetrVG	344
c) Unterlassungsanspruch des Betriebsrates	344
IV. Zuständigkeit für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte gemäß §§ 111 ff. BetrVG	349
1. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates	351
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates	355
3. Vorgehensweise bei unklaren Kompetenzverhältnissen	357
4. Rechtslage bei Fehlen des zuständigen Verhandlungsgremiums	361
5. Vorgehensweise bei Verhandlungen mit einem im BetrVG nicht vorgesehenen Organ	362
V. Sonstige Beteiligungsrechte des Betriebsrates	362
1. Sonstige umstrukturierungsrelevante Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz	364
a) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG	364
b) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG	366
c) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen gemäß § 102 BetrVG	370
2. Besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Massenentlassungen	374
a) Anzeigepflichtige Massenentlassungen gemäß § 17 Abs. 1 KSchG	376
b) Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates gemäß § 17 Abs. 2 KSchG	388
c) Stellungnahme des Betriebsrates zur Massenentlassung gemäß § 17 Abs. 3 KSchG	394
d) Vorgehen bei fehlender Stellungnahme des Betriebsrates zur Massenentlassung gemäß § 17 Abs. 3 KSchG	395
e) Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit	396
f) Verhältnis der §§ 17, 18 KSchG zu anderen Beteiligungsrechten	397
g) Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrates gemäß § 17 KSchG	399
3. Umwandlungsgesetz und besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Verhältnis zu §§ 111 ff. BetrVG	404
a) Unzureichende Abstimmung zwischen Gesellschafts- und Arbeitsrecht	404
b) Anforderungen an eine ordnungsgemäße umwandlungsrechtliche Unterrichtung über die „Folgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen“ (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 in Verbindung mit Abs. 3, § 126 Abs. 1 Nr. 11 in Verbindung mit Abs. 3, § 194 Abs. 1 Nr. 7 in Verbindung mit Abs. 2 UmwG)	406
c) Rechtscharakter der arbeitsrechtlichen Pflichtangaben nach § 5 Abs. 1 Nr. 9, § 126 Abs. 1 Nr. 11, § 194 Abs. 1 Nr. 7 UmwG	415
d) Rechtsfolgen unzureichender umwandlungsrechtlicher Unterrichtung	417

e) Verhältnis zwischen umwandlungsrechtlicher Beteiligung des Betriebsrats und Unterrichtung der Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 5 BGB	419
f) Verhältnis zwischen umwandlungsrechtlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligung des Betriebsrats ...	419
g) Abschließende Bewertung	426
h) Grenzüberschreitende Umwandlung	426
4. Besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem WpÜG	427
a) Zielsetzung des WpÜG	427
b) Die Informationspflichten der Geschäftsleitungsorgane gegenüber den Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern	428
VI. Beteiligungsrechte sonstiger Organe der Betriebsverfassung	429
1. Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses	430
a) Voraussetzungen für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses	430
b) Begriff der „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ iSd § 106 Abs. 2 BetrVG	434
c) Unterrichts- und Beratungspflicht des Arbeitgebers	440
d) Sicherung und Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses	446
2. Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses	448
a) Allgemeine Unterrichtungspflicht bezüglich wirtschaftlicher Angelegenheiten gemäß § 32 Abs. 1 SprAuG	449
b) Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen gemäß § 32 Abs. 2 SprAuG	450
c) Sicherung und Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses	452
d) Beteiligung des Sprecherausschusses bei Massenentlassungen?	452
3. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung	453
a) Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Betriebsänderungen und Massenentlassungen	453
b) Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen	454
4. Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrates	455
a) Grenzüberschreitende Angelegenheiten	456
b) Regelmäßige Unterrichtung und Anhörung	458
c) Außerordentliche Unterrichtung und Anhörung	459
VII. Checkliste	461
1. Identifizierung etwaig bestehender Beteiligungsrechte	461
2. Ermittlung des voraussichtlichen Zeitaufwandes	462
3. Erstellung eines Ablaufplans zur Erfüllung der verschiedenen Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung	462
Kapitel 4. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf die Organe der Betriebsverfassung	463
I. Einleitung	465
II. Auf die Unternehmensebene beschränkte Umstrukturierungen ...	467
1. Veränderungen auf Gesellschafterebene („Share Deal“)	468
2. „Asset Deal“ hinsichtlich eines gesamten Betriebes	468
3. Formwechsel (§§ 190 ff. UmwG)	470

4. Verschmelzung (ohne Änderungen auf der betrieblichen Ebene)	470
5. Spaltung (ohne Änderungen auf der betrieblichen Ebene)	471
III. Die Spaltung von Betrieben	472
1. Mögliche Gestaltungsformen	472
2. Organisatorische Voraussetzungen einer betriebsverfassungsrechtlich „wirksamen“ Betriebsspaltung (Abgrenzung vom Gemeinschaftsbetrieb)	474
a) Der Gemeinschaftsbetrieb in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	474
b) Der Vermutungstatbestand gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG	478
c) Der Vermutungstatbestand gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG	481
d) Die Vermutungswirkungen gemäß § 1 Abs. 2 BetrVG	482
e) Ausschlaggebende Kriterien für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs	483
f) Der „gemeinsame Betriebsteil“	488
3. Auswirkungen auf das Amt bestehender Betriebsräte	488
IV. Der Zusammenschluss von Betrieben	491
1. Mögliche Gestaltungsformen	491
2. Organisatorische Voraussetzungen eines betriebsverfassungsrechtlich wirksamen Zusammenschlusses zweier Betriebe	495
3. Auswirkungen auf das Amt bestehender Betriebsräte	495
a) Grundsätze	495
b) Eingliederung oder neuer Betrieb? – Die sog. Betriebsidentität	497
V. Das Übergangsmandat des Betriebsrates bei der Spaltung und beim Zusammenschluss von Betrieben	501
1. Anwendungsbereich	502
2. Das Übergangsmandat bei Beteiligung betriebsratsloser Einheiten	506
3. Dauer und Inhalt des Übergangsmandats	509
4. Übergangsmandat bei Privatisierungen	512
VI. Auswirkungen von Unternehmensumstrukturierungen hinsichtlich Gesamt- und Konzernbetriebsräten	513
1. Gesamtbetriebsrat	514
a) Auswirkungen des Hinzukommens- oder Wegfallens von Betrieben auf den Gesamtbetriebsrat	514
b) Auswirkungen einer Übertragung aller Betriebe auf einen anderen Rechtsträger	515
c) Überblick über verschiedene Umstrukturierungen und ihre Auswirkungen auf den Gesamtbetriebsrat	517
d) Gemeinschaftsbetrieb und Gesamtbetriebsrat	518
2. Konzernbetriebsrat	522
a) Erstmalsiges Entstehen eines Konzernbetriebsrates	524
b) Sonderfall: Das (paritätische) Gemeinschaftsunternehmen ...	526
c) Veränderungen in der Zusammensetzung und Erlöschen des Konzernbetriebsrats	529
3. Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat bei Auslandsberührung	531
a) Der Standpunkt des BAG und der Literatur	532

b) Die sich aus der „herrschenden Meinung“ ergebenden Unstimmigkeiten	533
c) Harmonisierung der rechtlichen Bewertung von Auslandssachverhalten	534
VII. Besonderheiten bei Bestehen oder beim Abschluss von Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG	536
1. Einleitung	536
2. Die Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von § 3 BetrVG ...	537
a) Wegfall des staatlichen Zustimmungserfordernisses	537
b) Die Gestaltungsmöglichkeiten im Einzelnen	538
3. Zuständigkeit für Vereinbarungen gem. § 3 BetrVG	552
a) Tarifvertrag	552
b) Betriebsvereinbarung und Tarifvorbehalt	556
4. Erstreikbarkeit von Tarifverträgen gemäß § 3 BetrVG	557
5. Probleme beim Übergang von der gesetzlichen auf die vereinbarte Struktur	558
6. Probleme bei Veränderungen durch Umstrukturierungen/ Transaktionen	559
a) Herauslösen eines Betriebs(teils) aus einem betriebsübergreifenden Vertretungsbereich	560
b) Hinzukommen betrieblicher Einheiten	563
7. Übergangsprobleme bei Ablauf der Vereinbarung	564
VIII. Sprecherausschüsse; Wirtschaftsausschuss; Schwellenwerte	566
1. Sprecherausschüsse für leitende Angestellte	566
a) Grundsätzliches zur Organisationsstruktur	566
b) Auswirkungen von Unternehmensumstrukturierungen	567
2. Wirtschaftsausschuss	571
a) Grundsätzliches zur Organisationsstruktur	571
b) Auswirkungen von Unternehmensumstrukturierungen	571
c) Wirtschaftsausschuss im Gemeinschaftsbetrieb	573
d) Wirtschaftsausschuss im grenzüberschreitenden Unternehmen	574
3. Schwellenwerte (Zahlengrenzen)	575
a) Schwellenwerte hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Organisation	576
b) Schwellenwerte in Bezug auf bestimmte Mitbestimmungsrechte	580
IX. Der Europäische Betriebsrat	581
1. Grundzüge des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG)	582
a) Geltungsbereich	582
b) Verschiedene Wege zur Etablierung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens	584
c) Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats	586
2. Unternehmensumstrukturierungen und ihre Auswirkungen	587
a) Veränderungen hinsichtlich der Gesamtzahl der Arbeitnehmer eines Unternehmens bzw. einer Unternehmensgruppe (Schwellenwert 1.000)	587
b) Veränderungen hinsichtlich der Verteilung der Arbeitnehmer auf die Mitgliedstaaten (Schwellenwert 150)	590
c) Veränderungen im Hinblick auf den örtlichen Geltungsbereich des EBRG (§ 2) bzw. der Richtlinie 2009/38/EG ..	591

d) Veränderung hinsichtlich der örtlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts	593
X. Der SE-Betriebsrat	594
1. Grundzüge des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG)	594
a) Geltungsbereich	594
b) Etablierung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens	594
c) Mitwirkungsrechte des SE-Betriebsrats	595
2. Auswirkungen von Umstrukturierungen	596
a) Änderung der Arbeitnehmerzahlen; Änderung der erfassten Mitgliedstaaten	596
b) Strukturelle Änderungen	597
c) Beendigung des SE-Status	598
XI. Ausblick	598
Kapitel 5. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge	599
I. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	600
1. Auswirkungen von Umstrukturierungen, die mit einem Wechsel des Betriebsinhabers einhergehen (§ 613a BGB)	600
a) Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	600
b) Auswirkungen auf Gesamtbetriebsvereinbarungen	633
c) Auswirkungen auf Konzernbetriebsvereinbarungen	639
d) Auswirkungen auf Vereinbarungen mit Sprecherausschüssen	640
2. Auswirkungen von Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens	641
a) Gesetzlich geregelte Beendigungstatbestände	642
b) Betriebsstilllegung	642
c) Verlust der Betriebsratsfähigkeit	644
d) Geltung für widersprechende Arbeitnehmer beim Betriebsübergang	644
e) Verlust der Betriebsidentität	645
3. Besonderheiten bei Abschluss, Bestehen und Beendigung von Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG	646
a) Schicksal bestehender Betriebsvereinbarungen bei Abschluss und Beendigung von Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG ..	647
b) Auswirkungen von Umstrukturierungen auf Betriebsvereinbarungen bei Bestehen einer Vereinbarung gem. § 3 BetrVG	648
II. Auswirkungen auf die Geltung von Tarifverträgen	649
1. Kollektivrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen	650
a) Betriebs(teil)übergang qua Einzelrechtsnachfolge	650
b) Betriebs(teil)übergang qua (partieller) Gesamtrechtsnachfolge	652
c) Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes	662
2. Nachbindung an Tarifverträge gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB ..	665
a) Anwendungsbereich von § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	665
b) Wesen und Inhalt der Nachbindung gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	670
c) Besonderheiten bei mehrfachem Betriebsübergang	680
3. Verdrängung der Nachbindung durch anderen Tarifvertrag des neuen Inhabers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	682
a) Verbandstarifvertrag oder Firmentarifvertrag	682

b) Ablösung durch Betriebsvereinbarung?	683
c) Zeitpunkt der neuen Tarifgeltung	684
d) Keine Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips	685
e) Verdrängende Wirkung nur bei Identität der Regelungsgegenstände	687
f) Verdrängende Wirkung nur bei beiderseitiger Tarifgebundenheit?	689
g) Zusammenfassung	693
4. Rolle und „Schicksal“ einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln beim Betriebs(teil)übergang	693
a) Einführung und wichtige Entwicklungslinien	693
b) Wesen der Tarifgeltung durch Bezugnahmeklauseln	694
c) Typisierung von Bezugnahmeklauseln	696
d) Bezugnahmeklauseln bei Tarifkollision (§ 4a TVG)	702
e) Bezugnahmeklauseln beim Betriebs(teil)übergang	702
f) Exkurs: Bezugnahmeklauseln bei Verbandsaustritt und Verbandswechsel	722
g) Hinweise zur rechtssicheren Gestaltung von Bezugnahmeklauseln	729
5. Zusammenfassung zu II.: Das Schicksal von Tarifverträgen bei der Unternehmensumstrukturierung	731

Kapitel 6. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung

I. System der unternehmensbezogenen Mitbestimmung	738
1. Formen der unternehmensbezogenen Mitbestimmung	738
a) Drittelbeteiligungsgesetz	741
b) Mitbestimmungsgesetz 1976	742
c) Montan-Mitbestimmungsgesetz und Montan- Mitbestimmungsergänzungsgesetz	745
d) Vertragliche Mitbestimmungsregime	746
2. Zusammenfassung: Anwendungsvoraussetzungen der Mitbestimmungsformen	750
II. Auswirkungen gesellschaftsrechtlicher Vorgänge auf die unternehmensbezogene Mitbestimmung	753
1. Gesellschafterwechsel (Anteilsveräußerung/Anteilstausch)	753
a) Grundsatz: Mitbestimmungsneutralität des Gesellschafterwechsels	753
b) Sonderfall 1: Komplementärwechsel	753
c) Sonderfall 2: Änderung von Konzernverhältnissen	764
d) Sonderfall 3: Änderung von Konzerntätigkeitsbereichen (Montan-Bereich; Tendenzunternehmen)	765
2. Konzernierung	767
a) Arbeitnehmerzurechnung im Konzern	768
b) Begründung von Konzernverhältnissen (zB Einführung einer Holdingstruktur)	775
c) Strukturänderungen der Unternehmensverfassung (Eingliederung/Beherrschungsvertrag)	779
d) Sonderfall: Teilkonzernspitze	779
e) Gemeinschaftsunternehmen	789
f) Beendigung von Konzernverhältnissen	790
3. Neubesetzung von Geschäftsleitungsorganen	790

4. Änderungen des Gesellschaftsvertrages	791
a) Kein Zustimmungsvorbehalt zugunsten des Aufsichtsrates bei Änderungen des Gesellschaftsvertrages	791
b) Änderung der inneren Organisation und Befugnisse des Aufsichtsrates und seiner Mitglieder	791
c) Änderung der Höhe des Gesellschaftskapitals	794
d) Änderung der Rechtsform und des Unternehmensgegenstandes	795
5. Formwechsel	795
a) Mitbestimmungsneutrale Formwechsel	797
b) Formwechsel mit Mitbestimmungszuwachs	799
c) Formwechsel mit Mitbestimmungsverlust	800
6. Erwerb und Veräußerung von Unternehmen(steilen)	802
a) Asset deal	805
b) Share deal	807
7. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Verschmelzung/Anwachsung	807
a) Verschmelzung nach Umwandlungsgesetz	807
b) Anwachsung im Personengesellschaftsrecht	814
c) Quasi-Fusion durch Einzelrechtsübertragungen	816
8. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Spaltung	816
a) Spaltung nach Umwandlungsgesetz	817
b) Quasi-Spaltung durch Einzelrechtsübertragungen	837
9. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Vermögensübertragung	839
10. Liquidation	839
a) Liquidation	839
b) Sonderfall: Übertragende Liquidation	840
11. Insolvenz	840
a) Organkontinuität und Kompetenzkonflikte mit Organen des Insolvenzrechts	840
b) Entkonzernierung	844
c) Insolvenz der Europäischen Gesellschaft (SE)	845
12. Grenzüberschreitende Umstrukturierungen	846
a) Grundsatz: Mitbestimmungsfreiheit ausländischer Tochtergesellschaften und Betriebsstätten	848
b) Sitzverlegung in das Ausland/Inland	852
c) „Heraus-Verschmelzung/Spaltung“ auf eine ausländische Gesellschaft	857
d) „Herein-Verschmelzung/Spaltung“ auf eine deutsche Gesellschaft	866
e) Societas Europaea (Europäische Gesellschaft)	868
III. Auswirkungen arbeitsrechtlicher Vorgänge auf die unternehmensbezogene Mitbestimmung	896
IV. Statusverfahren bei Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrates	897
1. Anwendungsbereich	898
2. Ablauf des Statusverfahrens und Rechtsfolgen	906
a) Verbindliche Feststellung der maßgeblichen Vorschriften durch Bekanntmachungsverfahren	907

b) Verbindliche Feststellung der maßgeblichen Vorschriften durch gerichtliches Feststellungsverfahren	911
c) Vollzug der Überleitung	912
V. Strategische Aspekte	915
1. Analyse: Rechtliche Folgen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung	915
2. Analyse: Tatsächliche Folgen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung	916
3. Analyse: Kosten und Nutzen des konkreten Mitbestimmungsregimes	916
4. Proaktive Gestaltungsberatung bei Umstrukturierungen unter Berücksichtigung der Folgen für die Unternehmensmitbestimmung	917
Kapitel 7. Übergang von Arbeitsverhältnissen nach § 613a BGB	921
I. Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte einer der Zentralnormen des deutschen Arbeitsrechts	927
1. Rechtslage bis zum Urteil des EuGH in Sachen „Ayse Sützen“ vom 11.3.1997	927
a) Rechtslage vor 1972	927
b) Einfügung des § 613a BGB durch § 122 BetrVG 1972	928
c) Erweiterung durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13.8.1980 um Abs. 1 S. 2–4 und Abs. 4	928
d) Hypertrophie und teilweise konträre Rechtsprechung des BAG und des EuGH zur Auslegung des Anwendungsbereichs bis hin zu „Christel Schmidt“	929
2. Das Urteil in Sachen „Ayse Sützen“ vom 11.3.1997 als Wendepunkt für die weitere Rechtsentwicklung	929
3. Richtlinie 98/50 EG (ABl. 1998 L 201) des Rates vom 29.6.1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187 EWG und Neuverkündung durch Richtlinie 2001/23/EG vom 12.3.2001	931
4. Folgerechtsprechung des EuGH nach „Ayse Sützen“	932
5. Erweiterung des § 613a BGB um Absätze 5 und 6 durch Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23.3.2002	934
6. Folgerechtsprechung in Sachen Abler, Güney-Görres	935
7. Das „Klarenberg“-Urteil vom 12.2.2009	936
8. Betriebsübergang trotz Nichtübernahme prägender Betriebsmittel? Das zweite „Busfahrerurteil“ des EuGH vom 27.2.2020	939
II. Funktionen, rechtspolitische Bedeutung und verfassungsrechtliche Bewertung des § 613a BGB	942
1. Gesetzlich angeordnete Singularsukzession; Verhältnis zum Umwandlungsrecht	942
2. Legislatorische Ziele	943
a) Rechtshistorisch	943
b) Funktional	944
3. Verfassungsrechtliche Relevanz und Bewertung	945
a) Aus der Sicht des Veräußerers	946
b) Aus der Sicht des Erwerbers	947
c) Aus der Sicht der Arbeitnehmer	948

d) Anforderungen an die verfassungsrechtliche Vertretbarkeit der Norm	949
III. Tatbestandliche Voraussetzungen des rechtsgeschäftlichen Betriebs- oder Betriebsteilübergangs	951
1. Strukturanalyse des § 613a Abs. 1 S. 1 BGB/Art. 1 Abs. 1 S. 1 der Richtlinie 2001/23/EG (vormals 77/187 EWG)	951
a) Ausgangspunkt: Rechtsprechung des EuGH	951
b) Transaktionsansatz: Übergang einer (auf Dauer angelegten) organisierten Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung, die ihre Identität bewahrt	951
c) Transaktionsobjekt: Unternehmen/Betrieb/Unternehmens-/Betriebsteil	954
d) Transaktionssubjekt: (alter und) neuer Betriebsinhaber	955
e) Transaktionsinhalt: „Übergang“ des Transaktionsobjekts auf den neuen (anderen) Inhaber	956
f) Transaktionsgrundlage: „Rechtsgeschäft“ bzw. „vertragliche Übertragung oder Verschmelzung“	957
g) Fälle mit Auslandsberührung: Offshoring	961
2. Neubestimmung des Anwendungsbereichs von § 613a BGB durch die Rechtsprechung des BAG nach	963
3. Quintessenz der Rechtsprechung des EuGH zur Betriebsübergangsrichtlinie und des BAG zu § 613a BGB	963
a) Übergang einer wirtschaftlichen Einheit, die ihre Identität bewahrt: Erfordernis einer Sieben-Punkte-Prüfung mit Gesamtbewertung	963
b) Abgrenzung von Organisations- und Funktionsnachfolge, insbesondere beim Outsourcing	964
c) Definition der Arbeitsorganisation in Abhängigkeit vom Betriebszweck	966
d) Voraussetzungen eines Betriebsübergangs nach	970
e) Spezialfall: Einzelhandel	974
f) Verhältnis von Betriebsübergang und Betriebsstilllegung; Fortsetzungs- bzw. Wiedereinstellungsanspruch	974
g) Merkmal des Übergangs „durch Rechtsgeschäft“	975
h) Besonderheiten bei Betriebsführungsverträgen	977
i) Besonderheiten im Gemeinschaftsbetrieb	980
4. Schlussfolgerungen und strategische Erwägungen für die arbeitsrechtliche Beratung und Gestaltung bei Unternehmensübertragung und -umstrukturierung	980
a) Prognoserisiko infolge „Generalklausel“ des EuGH	980
b) Leitlinien für die Einschätzung und Gestaltung: „Klare“ Fälle der Anwendung bzw. Nichtanwendung des § 613a BGB	982
c) Hinweise für die Gestaltung	1001
d) Hinweise für Prozessführung und -taktik	1011
IV. Rechtsfolgen des rechtsgeschäftlichen Betriebs- oder Betriebsteilübergangs	1013
1. Wechsel der Vertragspartei auf Arbeitgeberseite kraft Gesetzes ..	1014
2. Zeitpunkt des Übergangs; Betriebsübergang bei Umwandlung und im Insolvenzverfahren	1015
a) Allgemein	1015

b) Besonderheiten bei Umwandlung	1018
c) Besonderheiten im Insolvenzverfahren	1018
3. Vom Betriebsübergang erfasste Arbeitsverhältnisse	1020
a) Grundsatz	1020
b) Zuordnungsprobleme	1024
4. Ausschluss des Übergangs durch Ausübung des Widerspruchsrechts (§ 613a Abs. 6 BGB)	1033
a) Widerspruch des Arbeitnehmers als (negatives) Gestaltungsrecht	1033
b) Form, Zeitpunkt und Adressat des Widerspruchs	1034
c) Verwirkung des Widerspruchsrechts	1036
d) Rückgängigmachung des erklärten Widerspruchs und Verzicht auf das Widerspruchsrecht	1043
e) Zulässigkeit eines kollektiven Widerspruchs; Einwand des Rechtsmissbrauchs	1044
f) Rechtsfolgen des wirksam ausgeübten Widerspruchs	1045
g) Sonderfall: Zulässigkeit des Widerspruchs bei Erlöschen des bisherigen Betriebsinhabers (Rechtsträgers)	1047
h) Weitere arbeitsrechtliche Folgen der Ausübung des Widerspruchsrechts	1049
5. Inhalt des übergegangenen Arbeitsverhältnisses	1055
a) Grundsatz der Kontinuität; gegenständliche Begrenzung, Gleichbehandlungsfragen	1055
b) Notwendigkeit einer Differenzierung nach der jeweiligen Rechtsquelle der zu übertragenden Rechte und Pflichten ...	1058
c) Zweifelsfragen und praktische Schwierigkeiten bei der Fortsetzung bestimmter Arbeitsbedingungen	1059
6. Zulässigkeit abweichender Vereinbarungen	1069
a) Unwirksamkeit abstrakt-genereller Abbedingung des § 613a BGB oder einzelner seiner Rechtsfolgen	1069
b) Arbeitsrechtliche Unbeachtlichkeit von abweichenden Vereinbarungen zwischen früherem und neuem Betriebsinhaber	1070
c) Fortbestand der Dispositionsfähigkeit des Arbeitnehmers über das Arbeitsverhältnis als Ganzes; Umgehungskonstruktionen .	1070
d) Dispositionsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich der Bedingungen des übergegangenen Arbeitsverhältnisses: Nur bei Vorliegen eines „sachlichen Grundes“ für die Änderung?	1072
7. Verwirkung von Ansprüchen aus Betriebsübergang	1075
V. Haftungssystem des § 613a Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BGB; Verhältnis zum Umwandlungsrecht	1076
1. Haftung des neuen Betriebsinhabers (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) .	1076
2. Haftung des bisherigen Arbeitgebers (§ 613a Abs. 2 S. 1 und 2 BGB)	1077
3. Verhältnis zum Umwandlungsrecht	1079
a) §§ 133, 134 UmwG; § 613a Abs. 3 BGB	1079
b) § 22 UmwG	1081
4. Verhältnis zu sonstigen Haftungsgrundlagen	1082
VI. Unterrichtungspflicht des bisherigen bzw. neuen Betriebsinhabers nach § 613a Abs. 5 BGB	1082
1. Funktionale Verknüpfung mit dem Widerspruchsrecht	1082

2. Auskunftsanspruch, nicht bloße Unterrichtsobliegenheit ...	1085
3. Parteien des Unterrichtsanspruchs	1085
a) Anspruchsinhaber	1085
b) Anspruchsgegner	1087
4. Inhalt der Unterrichtspflicht	1088
a) Zeitpunkt und Grund des Betriebsübergangs (§ 613a Abs. 5 Nr. 1 und 2 BGB)	1088
b) Identifikation des Erwerbers sowie des übergehenden Betriebs (teils)	1089
c) Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsübergangs für die Arbeitnehmer und hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 und 4 BGB)	1090
5. Zeitpunkt der Unterrichtung	1099
6. Form der Unterrichtung	1100
7. Rechtscharakter der erteilten Informationen und Rechtsfolgen fehlerhafter Unterrichtung	1101
8. Anpassung des Umwandlungsgesetzes (§ 324 UmwG aF); Geltung des § 613a Abs. 5 und 6 BGB bei Umwandlung und Anwachsung	1105

Kapitel 8. Kündigungsrechtliche Fragen

I. Grundelemente des Rechts der betriebsbedingten Kündigung und ihre Bedeutung für die Umstrukturierungspraxis	1111
1. Erstes Prinzip: Wegfall des Arbeitsplatzes als Kündigungsgrund für die Beendigungskündigung	1112
a) Grundsatz	1112
b) Maßgeblicher Zeitpunkt (Prognoseprinzip)	1115
c) Änderungskündigung als Alternative?	1119
d) Abschluss von Aufhebungsverträgen; Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG als Alternativen	1121
2. Zweites Prinzip: Keine inhaltliche Überprüfung der zum Arbeitsplatzwegfall oder veränderten Beschäftigungsbedarf führenden Unternehmerentscheidung	1122
a) Grundsatz	1122
b) Erhöhte Anforderungen an Prozessvortrag bei „Koinzidenz“ von Organisationsentscheidung und Kündigungsentschluss ..	1125
c) Keine Überprüfung der Verhältnismäßigkeit der Unternehmerentscheidung	1127
d) Rechtsmissbrauchskontrolle	1128
3. Drittes Prinzip: Volle Überprüfung des Vorliegens der Unternehmerentscheidung und ihrer Folgen	1129
a) Nachweis der (wirksamen) Organisationsentscheidung als solcher	1129
b) Nachweis der beschäftigungsbezogenen Auswirkungen; Unterscheidung zwischen inner- und außerbetrieblichen Faktoren	1130
c) Besonderheiten bei Interessenausgleich mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG	1133

4. Viertes Prinzip: Konkretisierung der arbeitnehmerbezogenen Folgen des Wegfalls von Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG	1137
a) Grundsatz	1137
b) Auswahlrelevanter Personenkreis	1140
c) Einschränkung der Verpflichtung zur Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG (Leistungsträger/ausgewogene Personalstruktur)	1146
d) Begrenzte Überprüfung der Sozialauswahl bei Auswahlrichtlinien, § 1 Abs. 4, und bei Interessenausgleich mit Namensliste, § 1 Abs. 5 KSchG	1150
5. Fünftes Prinzip: Kündigung als ultima ratio; Verpflichtung zur Versetzung auf einen anderen, freien Arbeitsplatz	1155
a) Grundsatz	1155
b) Unterschiede zur Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG ...	1157
c) Probleme bei Konkurrenz mehrerer Arbeitnehmer um denselben (freien) Arbeitsplatz	1162
d) Grundsätzlich keine Berücksichtigung von freien Arbeitsplätzen im Ausland	1165
6. Sechstes Prinzip: Betriebs- und (gegebenenfalls) Unternehmensbezug des Kündigungsschutzes; in der Regel kein Konzernbezug	1167
a) Grundsatz	1167
b) Ausnahmen	1167
c) Konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht auch bei fehlendem Konzernbezug des Arbeitsverhältnisses?	1170
d) Rechtsmissbrauchseinwand als Gestaltungsgrenze in Ausnahmefällen	1171
e) Fazit	1172
7. Siebentes Prinzip: Parallelität von individuellem Kündigungsschutz und kollektiver (Betriebsrats-) Mitbestimmung	1173
a) Grundsatz: Wirksamkeit individueller Kündigungen trotz Verstoßes gegen §§ 111 ff. BetrVG	1173
b) Grundsatz: Kein Verlust des individuellen Kündigungsschutzes bei interessenausgleichskonformer Kündigung	1174
c) Zur Zulässigkeit sog. „Turboprämien“	1175
d) Verknüpfung von kollektivem und individuellem Kündigungsschutz durch § 102 BetrVG	1176
II. Auswirkungen der Umstrukturierung auf den Kündigungsschutz ..	1178
1. Entstehung von Kleinbetrieben innerhalb und außerhalb des bisherigen Rechtsträgers	1178
a) (Begrenzte) Kündigungsfreiheit im Kleinbetrieb bzw. Kleinunternehmen	1178
b) Entstehung von Kleinbetrieben durch Umstrukturierung; Möglichkeit der kündigungsschutzrechtlichen „Kompensation“ nach § 132 UmwG	1181
c) Fazit	1183
2. Einschränkung bzw. Erweiterung einer (künftigen) Sozialauswahl bei Teilung bzw. Zusammenfassung von Betrieben und Aus- bzw. Eingliederung von Betriebsteilen	1184

3. Einschränkung bzw. Erweiterung der Versetzungspflicht (§ 1 Abs. 2 KSchG) bei Übertragung von Betrieben oder Betriebsteilen auf andere Rechtsträger	1185
4. Auswirkungen der §§ 3, 4 BetrVG auf den sozialauswahlrelevanten Personenkreis	1186
5. Auswirkungen von Matrixstrukturen auf den Kündigungsschutz	1187
III. Kündigungsrechtliche Probleme im Zuge der Umstrukturierung ..	1189
1. Bei unternehmensinterner Umstrukturierung	1189
a) Übertragung von Funktionen auf andere Betriebe desselben Unternehmens	1189
b) Ausgliederung und/oder Verlegung von Betriebsteilen	1194
c) Zusammenfassung mehrerer Betriebe/Betriebsteile zu einem neuen Betrieb bei gleichzeitigem Personalabbau	1196
d) Stilllegung eines Betriebsteils	1199
2. Bei unternehmensübergreifender Umstrukturierung	1200
a) Das Verbot der Kündigung „wegen Betriebsübergangs“ nach § 613a Abs. 4 BGB	1200
b) Übertragung von Aufgaben/Funktionen auf einen anderen Rechtsträger (Outsourcing); Maßgeblichkeit der Verhältnisse im Zeitpunkt der Kündigung	1221
c) Ausgliederung, Übertragung und Verschmelzung von Betriebsteilen	1223
d) Einschränkung oder Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs ..	1226
3. Informationspflicht des Arbeitgebers über bevorstehenden (eventuellen) Stellenabbau?	1227
IV. Sonderregelungen zur kündigungsrechtlichen Stellung der Arbeitnehmer bei Umwandlungen (§§ 132 Abs. 1, 2 UmwG) ...	1227
1. § 132 Abs. 1 UmwG (Kündigungsschutz im Gemeinschaftsbetrieb)	1228
2. Der Schutz der „kündigungsrechtlichen Stellung“ (§ 132 Abs. 2 UmwG)	1230
a) Fortgeltung kündigungsschutzrechtlicher Positionen	1230
b) Relevanz des § 132 Abs. 2 UmwG außerhalb des Kündigungsschutzrechts	1233
c) Fehlende Analogiefähigkeit des § 132 Abs. 2 UmwG	1234
3. Zusammenfassung	1235
V. Kündigungsrechtliche Stellung von Organvertretern bei der Umwandlung/Umstrukturierung	1235
1. Kündigung durch das Organmitglied	1235
2. Kündigung durch die Gesellschaft	1237
3. Relevanz von Change of Control-Klauseln	1238
VI. Besonderheiten im Insolvenzverfahren	1238

Kapitel 9. Harmonisierung und Änderung von Arbeitsbedingungen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1241
I. Grundsatz der Gleichbehandlung	1243
II. Änderung von individualvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1245
1. Einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber	1245
a) Änderung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Direktionsrechts	1245
b) Änderung der Arbeitsbedingungen durch Nutzung vertraglich vereinbarter Vorbehalte	1247
c) Änderung der Arbeitsbedingungen durch Wegfall der Geschäftsgrundlage	1256
d) Änderung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung	1257
2. Änderung von Arbeitsbedingungen im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer	1265
a) Günstigkeitsprinzip als Grenze der Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien	1265
b) Besondere Beschränkungen im Zusammenhang mit einem Betriebs(teil)übergang	1268
c) Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien	1271
III. Änderung von Betriebsvereinbarungen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1272
1. Änderung von Arbeitsbedingungen bei kollektivrechtlicher Fortgeltung der bisherigen Betriebsvereinbarungen	1272
2. Änderung von Arbeitsbedingungen bei Transformation der bisherigen Betriebsvereinbarung in den Einzelvertrag (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB)	1273
3. Änderung von Arbeitsbedingungen durch Ablösung der Betriebsvereinbarung durch eine Kollektivvereinbarung des Erwerbers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	1274
4. Änderung von in Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitsbedingungen durch unternehmensinterne Umstrukturierung	1276
IV. Änderung von Tarifverträgen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1276
1. Änderung von Arbeitsbedingungen bei kollektivrechtlicher Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge	1276
2. Änderung von Arbeitsbedingungen bei Transformation der Tarifverträge in den Einzelarbeitsvertrag (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB)	1277
3. Änderung von Arbeitsbedingungen durch Ablösung des Tarifvertrags durch einen Tarifvertrag des Erwerbers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	1279
4. Änderung von Tarifverträgen und Bezugnahmeklauseln	1281
5. Betriebsvereinbarungen zur Harmonisierung der Tarifgeltung	1281

Kapitel 10. Betriebliche Altersversorgung	1285
I. Vorbemerkung	1288
II. Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	1288
1. Begriff und Abgrenzung zu anderen Nebenleistungen	1288
2. Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes	1292
3. Entstehung von Versorgungsverpflichtungen	1293
a) Einzelvertragliche Regelungen	1293
b) Vertragliche Einheitsregelungen und Gesamtzusagen	1294
c) Betriebliche Übung	1295
d) Tarifvertrag	1297
e) Betriebsvereinbarung	1299
f) Freiwillige Versorgungsregelungen mit dem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten	1303
4. Der Grundsatz der Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbote	1303
a) Allgemeines	1303
b) Diskriminierungsverbot wegen Teilzeitbeschäftigung und Befristung § 4 TzBfG	1304
5. Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	1306
a) Unmittelbare Versorgungszusagen (Direktzusage)	1307
b) Direktversicherung	1308
c) Pensionskasse	1311
d) Pensionsfonds	1313
e) Unterstützungskasse	1314
f) Contractual Trust Arrangements (CTAs)	1317
6. Die inhaltliche Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung	1334
7. Die Regelungen des Betriebsrentengesetzes	1337
a) Unverfallbarkeit (§ 1b BetrAVG)	1337
b) Die Abfindung von Versorgungsrechten (§ 3 BetrAVG)	1344
c) Übertragung von Versorgungsverpflichtungen (§ 4 BetrAVG)	1351
d) Vorzeitiger Ruhestand (§ 6 BetrAVG)	1361
e) Anpassung laufender Leistungen (§ 16 BetrAVG)	1363
8. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung	1376
a) Der mitbestimmungsfreie Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers	1376
b) Der mitbestimmte Bereich der betrieblichen Altersversorgung	1377
c) Mitbestimmungsfragen bei Einführung eines CTA oder Abschluss von Rückdeckungsversicherungen	1377
d) Sanktionen bei Nichtbeachtung	1378
9. Datenschutz in der betrieblichen Altersversorgung	1378
a) Personenbezogene Daten	1379
b) Verarbeitung	1379
c) Verantwortlichkeit	1379
d) Rechtfertigung	1380
10. Befristung von Versorgungszusagen	1380
a) Gestaltung der Zusage	1381
b) Zulässigkeit der Befristung	1381
c) Keine Anwendbarkeit der Drei-Stufen-Theorie	1382

d) Rechtsfolgen einer zulässigen Befristung der Versorgungszusage	1382
III. Die Behandlung der betrieblichen Altersversorgung bei der Unternehmensliquidation	1383
1. Versorgungsverpflichtungen gegenüber aktiven Arbeitnehmern	1384
2. Versorgungsverpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern und Rentnern	1384
a) Abfindung von Versorgungsverpflichtungen gemäß § 3 BetrAVG	1385
b) Übertragung von Versorgungsverpflichtungen gemäß § 4 Abs. 1–3 BetrAVG	1385
c) Übertragung von Versorgungsverpflichtungen gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG	1385
d) Übertragung von Versorgungsverpflichtungen nach dem Umwandlungsgesetz	1386
IV. Die Behandlung der betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz und im außergerichtlichen Vergleich	1387
1. Eintrittsverpflichtung des PSV bei Insolvenz des Unternehmens	1388
a) Umfang des Insolvenzschutzes	1388
b) Sicherungsfälle	1390
c) Höhe der Sicherung	1391
d) Forderungsübergang/Übergang von Sicherungsrechten	1393
2. Die Sanierung im außergerichtlichen Vergleich	1395
a) Art des Sanierungsbeitrags durch den PSV	1395
b) Der Verfahrensablauf	1398
V. Die betriebliche Altersversorgung bei Veränderungen auf der Gesellschafterebene (Share Deal)	1398
1. Grundlagen	1398
2. Problemstellungen	1399
a) Bestimmung des Umfangs der indirekt übernommenen Belastungen	1399
b) Sonderprobleme bei Durchführung durch versicherungsförmige Konzerneinrichtungen (Pensionskassen oder Pensionsfonds)	1400
c) Sonderprobleme bei Durchführung durch Konzerneinrichtungen(insbesondere Unterstützungskassen) ..	1403
d) Sonderprobleme für den Veräußerer und Erwerber bei bestehendem CTA auf Veräußererseite	1406
e) Sonderprobleme bei Konzernbetriebsvereinbarungen	1411
VI. Die betriebliche Altersversorgung im Betriebsübergang (asset deal)	1412
1. Grundlagen	1412
2. Rechtsfolgen für betriebliche Versorgungsverpflichtungen	1414
a) Übernahme der Versorgungsverpflichtungen gegenüber aktiven Mitarbeitern	1414
b) Problem: Kollision mit Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung bei dem Erwerber	1418
c) Weitere Einzelfragen	1431
d) Die Bedeutung der gesamtschuldnerischen Haftung nach § 613a Abs. 2 BGB	1434

e) Folgen eines Betriebsübergangs bei einer „mittelbaren“ Versorgung (Unterstützungskasse/Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds)	1435
f) Informationspflichten der beteiligten Arbeitgeber	1446
g) Veränderungsmöglichkeiten betrieblicher Versorgungsrechte zeitnah zu einem Betriebsübergang	1447
h) Betriebliche Versorgungsrechte beim Betriebserwerb im Insolvenzverfahren	1448
i) Bewertung der Versorgungsverpflichtungen aus einem Betriebserwerb	1450
3. Von § 613a Abs. 1 BGB abweichende Zuordnung von Versorgungsverpflichtungen	1451
a) Ausgangslage	1451
b) Bilanzieller Ausweis bei Schuldbeitritt und Freistellungsvereinbarung	1453
c) Auswirkungen in der Insolvenz	1454
d) Auswirkungen auf die Anpassungsprüfung	1455
VII. Die betriebliche Altersversorgung bei Umstrukturierungen nach dem Umwandlungsgesetz	1455
1. Grundlagen	1455
2. Umwandlungsarten	1456
a) Verschmelzung	1456
b) Spaltung	1457
c) Vermögensübertragung	1479
d) Formwechsel	1480
VIII. Die Betriebliche Altersversorgung in der Privatisierung	1480
1. ATV/VBL-Bindung und Ablösung beim Anteilskauf (share deal)	1482
2. ATV/VBL-Bindung und Ablösung beim asset deal	1485
IX. Die Änderung und Einschränkung von Versorgungszusagen	1488
1. Grundlagen	1488
2. Die Änderung von individualrechtlich begründeten Versorgungszusagen	1489
a) Formen individualrechtlich begründeter Versorgungszusagen	1489
b) Änderungsinstrumente	1491
3. Die Änderung von kollektivrechtlich begründeten Versorgungszusagen	1501
a) Tarifverträge	1501
b) Betriebsvereinbarungen	1505
4. Die Änderung des Durchführungsweges	1520
X. Zutreffende Berücksichtigung von Versorgungsverpflichtungen ..	1522
1. Die Bedeutung von betrieblichen Versorgungsverpflichtungen im Rahmen der due diligence-Prüfung	1522
2. Hinweise zur Vollständigkeitsprüfung bei der Feststellung der Versorgungsverpflichtungen	1522
3. Einzelfragen	1524
a) Betriebliche Übung	1524
b) Gleichbehandlung	1524
c) Abfindungen, Verzicht bzw. Übertragungen	1524
d) Aushöhlung eines externen Finanzierungsinstruments	1525

e) Unwirksame Verschlechterung/Schließung eines Versorgungswerkes	1525
f) Unterlassene Anpassungen von laufenden Leistungen	1525
g) CTA	1526
4. Hinweise zur richtigen Bewertung von Versorgungsverpflichtungen	1526
a) Bedeutung von bilanziellen Angaben	1526
b) Durchführung der Bewertung	1533
Kapitel 11. Arbeitsrecht beim Unternehmenskauf	1535
I. Einleitung: Idealtypischer Ablauf eines Unternehmenskaufprozesses	1536
II. Abwerbe- und Beschäftigungsverbote	1541
1. Einleitung: Relevanz im Transaktionsvorfeld	1541
2. Abwerbeverbote und eingeschränkte Beschäftigungsverbote ...	1542
3. Beschäftigungsverbote im Rahmen von Unternehmenskäufen ..	1543
a) Teleologische Reduktion des § 75f HGB	1544
b) Verfassungsrechtliche Vorgaben	1544
c) Wertung des § 9 Nr. 3 AUG	1545
d) Rechtsfolgen von Abwerbe- und Beschäftigungsverboten ...	1545
III. Due Diligence	1546
1. Begriff und Bedeutung der Due Diligence	1546
2. Die Einbindung der Due Diligence in das Recht der Gewährleistung beim Unternehmenskauf	1547
3. Durchführung und Umfang; Datenschutz	1550
4. Sorgfalt und Haftung des Beraters	1557
5. Arbeitsrechtliche Due Diligence-Checklist	1558
IV. Arbeitsrechtliche Faktoren für die Wahl der Vertragsstruktur (Share Deal, Asset Deal oder Umwandlungsmodelle)	1564
V. Handlungs- und Unterlassungspflichten: Tätigkeitspflichten von Schlüsselmitarbeitern	1571
1. Bindung der Schlüsselmitarbeiter an das Unternehmen	1571
2. Zulässigkeit einer Vertragsstrafe	1572
3. Vesting	1573
VI. Garantien, Freistellungen und ihre Absicherung	1575
1. Garantiekataloge aus Veräußerer- und Erwerbersicht	1575
2. Eigene Forderungsrechte der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertretungen	1579
a) Praxisfälle	1579
b) Die BAG-Entscheidung vom 20.4.2005	1579
c) Urteilsanalyse und Praxisempfehlung	1580
3. Management Letter	1582
a) Praxisfälle	1582
b) Pflicht zur Abgabe von entsprechenden Erklärungen?	1583
c) Regelungsort der Garantien und ihre rechtliche Ausgestaltung	1586
VII. Ex gratia-Erlösbeteiligung der Belegschaft	1589
1. Auszahlung durch die Gesellschaft vor Vollzug der Transaktion	1590
2. Auszahlung durch die ehemaligen Gesellschafter	1590
a) Besteuerung der Anteilsveräußerung	1591

b) Abfindung als Veräußerungskosten	1591
c) Abfindung als nachträgliche Anschaffungskosten?	1593
Kapitel 12. Arbeitsrecht und Restrukturierung in der Insolvenz	1595
I. Einleitung	1597
II. Insolvenzrechtliche Grundlagen	1599
1. Zweck des Insolvenzverfahrens	1599
a) Bestmögliche und gleichmäßige Befriedigung der Gläubiger	1599
b) Unternehmenssanierung	1599
c) Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen	1600
2. Insolvenzeröffnungsgründe und Insolvenzantragspflicht	1602
a) Insolvenzeröffnungsgründe	1602
b) Antragspflicht und Antragsrecht	1605
3. Insolvenzeröffnungsverfahren	1607
a) Vorläufige Sicherungsmaßnahmen	1607
b) Vorgespräch mit dem Insolvenzgericht	1614
c) Ablauf und Beendigung	1615
4. Unternehmenssanierung und -restrukturierung in der Insolvenz	1616
a) Regelinsolvenzverfahren und übertragende Sanierung	1617
b) Insolvenzplanverfahren	1619
c) Eigenverwaltung	1625
d) Konzerninsolvenz	1630
5. Vorinsolvenzliche Sanierung – Der präventive Restrukturierungsrahmen	1632
a) Allgemeines	1632
b) Restrukturierungsplan	1634
c) (Weitere) Restrukturierungs- und Stabilisierungsinstrumente	1639
d) Gläubigerbeirat	1640
e) Bestellung eines Restrukturierungsbeauftragten oder eines Sanierungsmoderators	1641
f) Anfechtungsschutz	1642
g) Öffentliche Restrukturierungssachen	1642
III. Überblick über die Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz	1642
1. Einordnung der Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz	1642
2. Insolvenzzgeld und Insolvenzzgeldvorfinanzierung	1645
a) Anspruchsvoraussetzungen	1645
b) Anspruchszeitraum	1646
c) Erstattungsfähiges Entgelt	1646
d) Vorfinanzierung des Insolvenzzgeldes	1647
IV. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Restrukturierung in der Insolvenz	1648
1. Besonderheiten der Kündigung von Arbeitnehmern nach § 113 InsO	1649
a) Anwendungsbereich	1649
b) Privilegien der Kündigung im Insolvenzverfahren	1650
c) Schadensersatz des Arbeitnehmers infolge der vorzeitigen Kündigung	1651
d) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	1652
2. Besonderheiten der insolvenzrechtlichen Kündigung von Betriebsvereinbarungen nach § 120 InsO	1653

3. Besonderheiten des insolvenzrechtlichen Interessenausgleichs nach § 125 InsO	1655
a) Anwendungsbereich	1655
b) Schriftform und Urkundeneinheit von Interessenausgleich und Namensliste	1656
c) Privilegierungen für den Interessenausgleich im Insolvenzverfahren	1657
4. Besonderheiten des insolvenzrechtlichen Sozialplans nach §§ 123, 124 InsO	1658
5. Insolvenzspezifische gerichtliche Verfahrensarten zur Betriebsänderung	1660
a) Modifizierung des Einigungsverfahrens im Insolvenzverfahren nach § 121 InsO	1661
b) Beschleunigtes Interessenausgleichsverfahren nach § 122 InsO	1661
c) Besonderheit des kollektiven Beschlussverfahrens zum Kündigungsschutz nach § 126 InsO	1663
V. Übertragende Sanierung – Der Erwerb „aus der Insolvenz“	1664
1. Ablauf und wesentliche Unterschiede zu einer „normalen“ M1666	1666
a) Zeitdruck	1666
b) Eingeschränkte Due Diligence	1667
c) „Garantiefeindlichkeit“ des Veräußerers	1667
d) Zustimmungserfordernisse	1668
2. Arbeitsrechtliche Implikationen	1668
a) Modifikationen von § 613a BGB im Rahmen der Insolvenz ..	1669
b) Durchbrechungen der beschränkten Erwerberhaftung	1671
c) Sonderfall: Betriebsübergang während der laufenden Kündigungsfrist im Insolvenzverfahren	1673
3. Typische Maßnahmen zur Senkung von Personalkosten	1673
a) Übertragung auf eine Transfergesellschaft	1674
b) Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept	1674
c) Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung	1676
VI. Insolvenzplanverfahren	1676
1. Eingriffsmöglichkeiten	1676
2. Mitwirkungsrechte	1678
a) Beteiligung der Arbeitnehmer als gesonderte Gläubigergruppe	1678
b) Beteiligung des Betriebsrats im Insolvenzplanverfahren	1679
3. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei umwandlungsrechtlichen Maßnahmen	1681
4. Die Rolle des PSV im Insolvenzplanverfahren	1681
Anhang	1683
Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, 16)	1683
Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. L 082, 16)	1691
Sachverzeichnis	1701