

30 Klausuren aus dem kollektiven Arbeitsrecht

Oetker

11. Auflage 2024
ISBN 978-3-8006-7369-8
Vahlen

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.

- 2.3.2.1 Durch sein Verhalten verstieß B gegen seine Amtspflichten aus § 74 II 2 BetrVG. Ein Verstoß gegen diese Norm liegt insbesondere vor, wenn ein Mitglied des Betriebsrats in den Arbeitsablauf, also in die organisatorische, räumliche und zeitliche Gestaltung des Arbeitsprozesses eingreift.
- 2.3.2.2 Nach der Erweiterungstheorie steht der Amtspflichtverstoß einer außerordentlichen Kündigung nicht entgegen, da Arbeitsvertragspflichten und Amtspflichten eine Einheit bilden. Dieser Ansatz ist jedoch mit dem Benachteiligungsverbot (§ 78 S. 1 BetrVG) nicht vereinbar, da Betriebsratsmitglieder einem erhöhten Kündigungsrisiko unterliegen würden.
- 2.3.2.3 Zu einem anderen Ergebnis gelangt die Trennungstheorie, nach der nur die für den jeweiligen Rechtskreis vorgesehene Sanktion eingreift. Allerdings löst die Trennungstheorie nicht das Problem, dass ein Betriebsratsmitglied durch sein Verhalten sowohl gegen seine Amtspflichten als auch gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt.
- 2.3.2.4 Nach der Simultantheorie bildet eine Amtspflichtverletzung dann einen „wichtigen Grund“, wenn das Betriebsratsmitglied – wie hier – zugleich seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Für die Frage, ob das Verhalten einen „wichtigen Grund“ darstellt, soll ein besonders strenger Maßstab anzulegen sein, um hierdurch den Wertungen des § 78 BetrVG ausreichend Rechnung zu tragen.
- 2.3.3 Die Schwere des Verstoßes sowie die Tatsache, dass B sich trotz entsprechender Warnung des A an der „Aktion“ beteiligt hat, rechtfertigen die Bewertung, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den A-Verlag unzumutbar ist.
- 2.3.4 Das Verhalten des B ist als „wichtiger Grund“ iSd § 626 I BGB zu werten.
- 2.3.5 Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung ist begründet.
- Ergebnis:** Das Arbeitsgericht wird dem Antrag des A-Verlages auf Ersetzung der Zustimmung stattgeben.
- zu 1.3.2.2.2: BAG 31.1.1956 – 3 AZR 67/54, AP KSchG § 1 Nr. 15 = NJW 1956, 646.
- zu 1.3.2.3: ZB BAG 4.6.1997 – 2 AZR 526/96, AP BGB § 626 Nr. 137 = NZA 1997, 1281.
- zu 1.3.3.2.1.2: BAG 9.12.1975 – 1 ABR 37/74, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 7.
- zu 1.3.3.2.2: Zusammenfassender Überblick bei Hanau AfP 1993, 452 ff.
- zu 1.3.3.2.2.3.3: BVerfG 6.11.1979 – 1 BvR 81/76, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 14 = NJW 1980, 1093; BAG 7.11.1975 – 1 AZR 74/74, AP BetrVG 1972 § 130 Nr. 1 = BeckRS 9998, 149503; Hanau BB 1973, 901; aA Dütz BB 1975, 1261 (1263).
- zu 2.2: Zur Zustimmungsverweigerung als Verfahrensvoraussetzung Richardi/Thüsing BetrVG § 103 Rn. 66; GK-BetrVG/Raab § 103 Rn. 67.
- zu 2.2.2.1.2: BAG 23.8.1984 – 2 AZR 391/83, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 17 = NZA 1985, 254; BAG 3.8.1999 – 1 ABR 30/98, AP BetrVG 1972 § 25 Nr. 7 = NZA 2000, 440; BAG 27.9.2012 – 2 AZR 955/11, AP KSchG 1969 § 15 Nr. 74 Rn. 19 = NZA 2013, 425; BAG 6.11.2013 –

Teil 2: Lösungsskizzen

- 7 ABR 84/11, AP BetrVG 1972 § 33 Nr. 2 Rn. 24 ff. = NZA-RR 2014, 196; BAG 25.4.2018 – 2 AZR 401/17, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 62 Rn. 8 = NZA 2018, 1087; Oetker ZfA 1984, 409 ff.
- zu 2.2.3.1 BAG 18.8.1977 – 2 ABR 19/77, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 10 = NJW 1978, 661.
- zu 2.2.3.2: BAG 18.8.1977 – 2 ABR 19/77, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 10 = NJW 1978, 661; BAG 1.10.2020 – 2 AZR 238/20, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 63 Rn. 14 = NZA 2020, 1639.
- zu 2.3.2: Zum Meinungsstand Schwerdtner, Arbeitsrecht I, 1976, S. 219 f.; GK-BetrVG/Oetker § 23 Rn. 26 ff.
- zu 2.3.2.2: So Sinzheimer JW 1922, 1737.
- zu 2.3.2.3: H.-J. Weber NJW 1973, 787 ff.
- zu 2.3.2.4: BAG 23.10.1969 – 2 AZR 127/69, AP KSchG § 13 Nr. 19 = NJW 1970, 827 sowie BAG 13.5.2015 – 2 ABR 38/14, AP KSchG 1969 § 15 Nr. 77 Rn. 18 = NZA 2016, 116.

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Lösungsskizze 26

- 1 Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nach § 2 I Nr. 3b ArbGG eröffnet.
- 2 Zulässigkeit der Klage
 - 2.1 Die Klage ist vor dem zuständigen Arbeitsgericht ordnungsgemäß erhoben worden.
 - 2.2 Die Klage ist als Kündigungsschutzklage (§ 13 I 2 KSchG iVm § 4 S. 1 KSchG) statthaft. Bei D sind mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt (§ 23 I KSchG).
 - 2.3 Die Klage ist zulässig.
 - 3 Begründetheit der Klage
 - 3.1 D und A begründeten ein rechtswirksames Arbeitsverhältnis.
 - 3.2 Die außerordentliche Kündigung vom 31.5. muss rechtsunwirksam oder nichtig sein.
 - 3.2.1 D erklärte gegenüber A am 31.5. formgerecht (§ 623 BGB) eine außerordentliche Kündigung.
 - 3.2.2 Die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ist nach § 13 I 2 KSchG iVm § 7 KSchG unwiderlegbar zu vermuten, wenn A die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 S. 1 KSchG) versäumt hat.
 - 3.2.2.1 A ging die Kündigungserklärung am 31.5. zu.
 - 3.2.2.2 A erhob die Kündigungsschutzklage am 30.6., also nach Ablauf von drei Wochen seit Zugang der Kündigungserklärung.
 - 3.2.2.3 Die unwiderlegbare Vermutung des § 13 I 2 KSchG iVm § 7 KSchG greift jedoch nicht ein, wenn die dreiwöchige Klagefrist nicht mit Zugang der Kündigungserklärung, sondern zu einem späteren Zeitpunkt zu laufen begann.
 - 3.2.2.3.1 Nach § 4 S. 4 KSchG läuft die Frist erst mit Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer.
 - 3.2.2.3.2 A erhielt das Schreiben des Integrationsamts am 10.6., sodass die Drei-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG am 30.6. noch nicht abgelaufen war.
 - 3.2.2.4 Die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ist nicht nach § 13 I 2 KSchG iVm § 7 KSchG unwiderlegbar zu vermuten.
 - 3.2.3 Die außerordentliche Kündigung könnte nach § 174 I SGB IX iVm § 168 SGB IX nichtig sein, wenn das Integrationsamt seine Zustimmung zu dieser nicht erteilt hat.
 - 3.2.3.1 Die Erteilung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung muss innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 II 1 BGB beantragt worden sein (§ 174 II 1 SGB IX). Der von D gestellte Antrag ging bei dem zuständigen Integrationsamt am 23.5., also innerhalb von zwei Wochen ein, nachdem D am 11.5. von dem Geheimnisverrat des A Kenntnis erlangt hatte. Die vorherige Beteiligung des Betriebsrats nach § 179 III 1 SGB IX iVm § 103 BetrVG ist für den Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nicht erforderlich. Das Integrationsamt holt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 174 I SGB IX iVm § 170 II SGB IX selbst ein.
 - 3.2.3.2 Das Integrationsamt hat am 28.5., also innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags von D am 23.5., die Zustimmung zur

- außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen D und A nach § 174 III 1 SGB IX rechtzeitig erteilt. Diese Zustimmung ist mit Zugang bei D am 28.5. rechtswirksam geworden. Dem steht nicht entgegen, dass die Zustimmung A erst am 10.6. zugestellt wurde. Aus § 171 III SGB IX folgt, dass die Zustellung an den schwerbehinderten Menschen keine Voraussetzung für das Wirksamwerden der Zustimmung zur Kündigung ist.
- 3.2.3.3 Der Widerspruch des A gegen den Zustimmungsbescheid hat nach § 174 I SGB IX iVm § 171 IV SGB IX keine aufschiebende Wirkung iSd § 80 I VwGO, sodass die Wirksamkeit der Zustimmung nicht rückwirkend als entfallen gilt.
- 3.2.3.4 Die Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen D und A am 28.5. wurde somit vor der Erklärung der Kündigung durch D am 31.5. rechtswirksam erteilt.
- 3.2.4 Nach § 179 III 1 SGB IX iVm § 103 BetrVG, § 15 I 1 KSchG ist die außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam, wenn der Betriebsrat dieser nicht zugestimmt hat.
- 3.2.4.1 D unterrichtete den Betriebsrat am 28.5., also unverzüglich nach Zugang der Zustimmung des Integrationsamts am 28.5., von der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung unter Angabe der Gründe.
- 3.2.4.2 Der Betriebsrat hat am 30.5., also vor der Kündigungserklärung durch D am 31.5., der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen D und A zugestimmt. Durch seinen Beschluss gab der Betriebsrat zu erkennen, dass er keine weiteren Stellungnahmen abgeben wollte. Wegen der abschließenden Äußerung des Betriebsrats konnte D die außerordentliche Kündigung auch schon vor Ablauf der Drei-Tages-Frist (§ 102 II 3 BetrVG) erklären.
- 3.2.4.3 Die außerordentliche Kündigung des A ist nicht nach § 179 III 1 SGB IX iVm § 103 BetrVG, § 15 I 1 KSchG rechtsunwirksam.
- 3.2.5 Die außerordentliche Kündigung des A könnte wegen § 178 II 3 SGB IX rechtsunwirksam sein, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht nach § 178 II SGB IX rechtzeitig angehört und unterrichtet wurde.
- 3.2.5.1 Die stellvertretende Vertrauensperson muss für die Beteiligung zuständig gewesen sein. Wegen unmittelbarer Betroffenheit war A zeitweilig verhindert, sodass die stellvertretende Vertrauensperson zu beteiligen war.
- 3.2.5.2 D unterrichtete die stellvertretende Vertrauensperson am 28.5., also vor der Kündigungserklärung am 31.5. von der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung unter Angabe der Gründe rechtzeitig und umfassend.
- 3.2.5.3 Die stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen stimmte der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung am 28.5., also vor der Kündigung durch D am 31.5. zu, sodass sie vor der endgültigen Entscheidung über die Kündigung angehört wurde.
- 3.2.5.4 Die außerordentliche Kündigung des A ist nicht wegen fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung rechtsunwirksam.

- 3.2.6 Die außerordentliche Kündigung des D vom 31.5. ist rechtsunwirksam, wenn keine Tatsachen vorliegen, wegen denen ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit A bis zum Ablauf der für eine ordentliche Kündigung geltenden Frist unzumutbar ist (§ 626 I BGB).
- 3.2.6.1 Durch die Preisgabe des Betriebsgeheimnisses am Schweißverfahren an K als Konkurrenten von D gegen Entgelt verletzte A die arbeitsvertraglich vereinbarte Pflicht zur Geheimhaltung vorsätzlich und hat hierdurch das Vertrauensverhältnis zwischen D und A zerrüttet. Hierdurch ist das Arbeitsverhältnis zwischen D und A derart gestört, dass es D nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis mit A bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung fortzusetzen. Eine Abmahnung musste D als vorrangiges milderer Mittel nicht aussprechen, da diese das Vertrauensverhältnis nicht wieder hätte herstellen können; sie hätte ihren Zweck nicht erreichen können (arg. e § 314 II 2 BGB iVm § 323 II BGB).
- 3.2.6.2 Auf die Preisgabe des Betriebsgeheimnisses kann D die außerordentliche Kündigung jedoch nicht stützen, wenn er die Ausschlussfrist des § 626 II 1 BGB versäumt hat.
- 3.2.6.2.1 D hat die außerordentliche Kündigung am 31.5. erklärt und damit nicht binnen zwei Wochen, nachdem er am 11.5. von dem Geheimnisverrat Kenntnis erlangt hat.
- 3.2.6.2.2 Die Fristüberschreitung ist aber unbeachtlich, wenn die außerordentliche Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt erklärt wurde (§ 174 V SGB IX). Das zuständige Integrationsamt erteilte seine Zustimmung am 28.5. Unmittelbar danach beantragte D bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Da D am Tag nach Übermittlung des zustimmenden Beschlusses am 31.5. die Kündigung gegenüber A erklärte, sprach er diese ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) und damit fristgerecht aus.
- 3.2.7 Weitere Rechtsunwirksamkeits- oder Nichtigkeitsgründe sind nicht ersichtlich.
- 3.2.8 Die außerordentliche Kündigung vom 31.5. war rechtswirksam und löste das Arbeitsverhältnis zwischen D und A mit sofortiger Wirkung auf.
- Ergebnis:** Das Arbeitsgericht wird die von A erhobene Klage abweisen.
- zu 3.2.2: BAG 29.6.1964 – 2 AZR 408/63, AP SchwBeschG § 19 Nr. 5.
- zu 3.2.4.1: BAG 3.7.1980 – 2 AZR 340/78, AP SchwbG § 18 Nr. 2 = NJW 1981, 1332.
- zu 3.2.4.2: BAG 12.3.1987 – 2 AZR 176/86, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47 = NZA 1988, 137; BAG 24.6.2004 – 2 AZR 461/03, AP BGB § 620 Kündigungserklärung Nr. 22 = NZA 2004, 1330.
- zu 3.2.5.1: Näher Oetker BB 1983, 1671 (1674 f.).
- zu 3.2.6.2.2: BAG 3.7.1980 – 2 AZR 340/78, AP SchwbG § 18 Nr. 2 = NJW 1981, 1332; ferner BAG 27.2.2020 – 2 AZR 390/19, AP SGB IX 2018 § 174 Nr. 1 Rn. 16 ff. = NZA 2020, 717; BAG 11.6.2020 – 2 AZR 442/19, AP SGB IX 2018 § 174 Nr. 2 Rn. 26 ff. = NZA 2020, 1326.

Lösungsskizze 27

- 1 Anspruch des K auf Zahlung einer Abfindung
- 1.1 K könnte gem. § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG gegenüber der X-AG als Nachteilsausgleich eine Abfindung zustehen. Dies setzt voraus, dass die X-AG in dem Münchener Betrieb eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG durchgeführt hat, ohne zuvor einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.
- 1.1.1 In dem Münchener Betrieb bestand kein Betriebsrat.
- 1.1.2 Für eine eventuell vorliegende Betriebsänderung in dem Münchener Betrieb könnte jedoch der bei der X-AG gebildete Gesamtbetriebsrat zuständig und zu beteiligen gewesen sein.
- 1.1.2.1 Nach § 50 I BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat für solche Angelegenheiten zuständig, die durch die Einzelbetriebsräte nicht geregelt werden können. Die Entlassungen beschränken sich nicht auf den Münchener Betrieb, sondern beruhen auf einem unternehmerischen Konzept, das im gesamten Unternehmen umgesetzt wurde. Wegen der hierdurch bedingten Wechselwirkungen kann die Angelegenheit nicht sinnvoll durch die in den Betrieben gebildeten Betriebsräte geregelt werden. Deshalb war hier für die konkret geplante Betriebsänderung der Gesamtbetriebsrat nach § 50 I BetrVG zuständig.
- 1.1.2.2 Hinsichtlich der Entlassungen in dem Münchener Betrieb könnte die unterbliebene Beteiligung des Gesamtbetriebsrats unbeachtlich sein, wenn dieser für den Münchener Betrieb nicht zuständig war. Da in dem Münchener Betrieb kein Betriebsrat gewählt wurde, fehlt in dem Gesamtbetriebsrat eine Vertretung der Arbeitnehmer des Münchener Betriebs. Dies ist jedoch im Rahmen der originären Zuständigkeit wegen § 50 I 1 Hs. 2 BetrVG unschädlich, weil sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in dieser Konstellation auch auf diejenigen Betriebe erstreckt, in denen die Errichtung eines Betriebsrats unterblieben ist.
- 1.1.3 Hinsichtlich der Entlassungen in dem Münchener Betrieb war der Gesamtbetriebsrat im Jahre 2021 zu beteiligen, sodass für den Münchener Betrieb ein Interessenausgleichsverfahren hätte durchgeführt werden müssen, wenn die dort beabsichtigten Entlassungen die Voraussetzungen einer Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG erfüllen.
- 1.1.3.1 Als Betriebsänderung kommt eine Einschränkung des ganzen Betriebs nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG in Betracht. Das ist im Hinblick auf den Normzweck der Fall, wenn von den Personalmaßnahmen der X-AG in dem Münchener Betrieb eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Hierfür sind zur Orientierung die Zahlenangaben in § 17 I KSchG heranzuziehen, da Entlassungen in den dort genannten Größenordnungen auch für den einzelnen Betrieb erhebliche Bedeutung haben und diese bereits für die Vorgängerregelung in § 66 II BetrVG 1952 maßgebend waren. In Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern müssen jedoch mindestens 5% der Arbeitnehmer betroffen sein, da andernfalls nicht mehr von einem erheblichen Teil der Belegschaft gesprochen werden kann.

- 1.1.3.2 Da in dem Münchener Betrieb 700 Arbeitnehmer beschäftigt waren, erreichte die Entlassung von 30 Arbeitnehmern nicht die für eine Betriebsänderung iSd § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG notwendige Größenordnung.
- 1.1.3.3 Hinsichtlich der Entlassungen in dem Münchener Betrieb musste kein Interessenausgleichsverfahren durchgeführt werden.
- 1.1.4 K kann sein Begehren auf Zahlung einer Abfindung nicht auf § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG stützen.
- 1.2 K könnte seinen Anspruch zumindest in eingeschränkter Höhe auf den Rahmensozialplan stützen, den die X-AG mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen hat.
- 1.2.1 Der Rahmensozialplan ist, da er nicht anlässlich einer konkreten Betriebsänderung aufgestellt wurde, eine Betriebsvereinbarung iSd § 77 BetrVG.
- 1.2.2 Bedenken gegen die Rechtswirksamkeit des Rahmensozialplans können allenfalls aus § 112 V BetrVG folgen, da pauschale Abfindungen, die sich ausschließlich nach dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen, gegen die dort genannten Ermessensschränken verstoßen. § 112 V BetrVG gilt jedoch nur für den durch Spruch einer Einigungsstelle aufgestellten Sozialplan. Auf freiwillig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossene Sozialpläne findet § 112 V BetrVG weder unmittelbar noch analog Anwendung, da die Freiwilligkeit ausreichend Gewähr dafür bietet, dass eine Regelung getroffen wird, die billigem Ermessen entspricht. Das gilt erst recht, wenn es sich nicht um einen Sozialplan iSd § 112 I 2 BetrVG, sondern eine freiwillige Betriebsvereinbarung iSd § 77 BetrVG handelt.
- 1.2.3 Auf den Rahmensozialplan kann K sein Begehren nur stützen, wenn dieser seine Rechtswirkungen auch für diejenigen Arbeitnehmer entfaltet, die in betriebsratslosen Betrieben beschäftigt sind.
- 1.2.3.1 Eine normative Wirkung des Rahmensozialplans für betriebsratslose Betriebe ist nicht anzuerkennen. Sofern sich der Gesamtbetriebsrat innerhalb seiner originären Zuständigkeit (§ 50 I BetrVG) bewegt, können zwar auch die von ihm abgeschlossenen Vereinbarungen Rechtswirkungen in betriebsratslosen Betrieben entfalten. Selbst wenn hier eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die konkrete Betriebsänderung in dem Münchener Betrieb bejaht wird (s. oben 1.1.2), scheidet diese aber für den Rahmensozialplan aus, da dieser auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe aufgestellt werden kann.
- 1.2.3.2 Seine Rechtswirkungen könnte der Rahmensozialplan in betriebsratslosen Betrieben jedoch entfalten, wenn die X-AG zu erkennen gegeben hat, dass dessen Regelungen auch in betriebsratslosen Betrieben Anwendung finden sollen. In dieser Konstellation wirkt der Rahmensozialplan jedoch nicht normativ, sondern dessen Inhalt ist Bestandteil der Individualarbeitsverhältnisse. Für einen derartigen rechtsgeschäftlichen Willen der X-AG enthält der Sachverhalt keine Anhaltspunkte, da sie mit den gezahlten Abfindungen lediglich ihre kollektivvertraglichen Verpflichtungen aus dem Rahmensozialplan erfüllen will.

Teil 2: Lösungsskizzen

- 1.2.3.3 Der zwischen der X-AG und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Rahmensozialplan entfaltet seine Rechtswirkungen nicht für die in dem Münchener Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und somit auch nicht für K.
- 1.2.4 K kann seinen Anspruch nicht auf den zwischen der X-AG und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Rahmensozialplan stützen.
- 1.3 Auf den Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann K sein Begehren ebenfalls nicht stützen, da die X-AG keine Leistungen auf individualvertraglicher Grundlage erbracht hat und die gemeinsame Rechtssetzungsbefugnis von Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat einen hinreichenden sachlichen Grund für den Ausschluss der Arbeitnehmer in betriebsratlosen Betrieben von den Leistungen liefert, zu deren Gewährung sich die X-AG im Rahmen des Rahmensozialplans verpflichtet hat.
- Ergebnis:** K steht die begehrte Abfindung nicht zu.
- 2 Anspruch des F auf Zahlung einer über 1.500,00 EUR hinausgehenden Abfindung.
- 2.1 Eine höhere Abfindung als 1.500,00 EUR könnte F auf § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG stützen.
- 2.1.1 Die X-AG muss in dem Magdeburger Betrieb eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG durchgeführt haben.
- 2.1.1.1 Eine Betriebsänderung ist nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG zu bejahen, wenn eine Einschränkung des Betriebs vorliegt. Das ist wegen des Normzwecks der Fall, wenn von den Personalmaßnahmen der X-AG in dem Magdeburger Betrieb eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Hierfür sind zur Orientierung die Zahlenangaben in § 17 I KSchG heranzuziehen, da Entlassungen in den dort genannten Größenordnungen auch für den einzelnen Betrieb erhebliche Bedeutung haben und diese bereits für die Vorgängerregelung in § 66 II BetrVG 1952 maßgebend waren. In Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern müssen jedoch mindestens 5% der Arbeitnehmer betroffen sein, da andernfalls nicht mehr von einem erheblichen Teil der Belegschaft gesprochen werden kann.
- 2.1.1.2 Bei alleiniger Berücksichtigung der Entlassungen in dem Magdeburger Betrieb (40 Arbeitnehmer) erstreckt sich der Personalabbau auf weniger als 5% der Arbeitnehmer. Diese Grenze wird erst überschritten, wenn die 30 Arbeitnehmer hinzugerechnet werden, die in den Dresdner Betrieb versetzt wurden. Da diese Arbeitnehmer endgültig aus dem Magdeburger Betrieb ausscheiden und auf eine „Einschränkung“ des Magdeburger Betriebs abzustellen ist, sind die in den Dresdner Betrieb versetzten Arbeitnehmer hinzuzurechnen.
- 2.1.1.3 Durch die Entlassungen und Versetzungen in dem Magdeburger Betrieb hat die X-AG dort eine Betriebsänderung iSd § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG durchgeführt.
- 2.1.2 Die X-AG muss die Betriebsänderung durchgeführt haben, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.
- 2.1.2.1 Sofern der Gesamtbetriebsrat wegen der Umstrukturierung des Unternehmens gem. § 50 I BetrVG für den Interessenausgleich zustän-

- dig ist (s. oben 1.1.2.1), fehlt der Versuch eines Interessenausgleichs, da die X-AG den Gesamtbetriebsrat wegen der in dem Magdeburger Betrieb durchgeführten Betriebsänderung nicht beteiligt hat. Die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats an dem Rahmensozialplan genügt nicht, da sich dieser nicht auf die konkrete Betriebsänderung im Jahre 2021 bezog.
- 2.1.2.2 Sollte eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich verneint werden, fehlt auch der Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat, der in dem Magdeburger Betrieb gebildet worden ist. Dieser setzt voraus, dass das in § 112 II und III BetrVG vorgesehene Verfahren vollständig ausgeschöpft wird. Da sich die X-AG auf eine Unterrichtung des Betriebsrats beschränkte, ist der Versuch eines Interessenausgleichs unterblieben. Hierfür hätte die X-AG zumindest die Einigungsstelle anrufen müssen, um in dieser eine Einigung über die Betriebsänderung zu versuchen.
- 2.1.2.3 Die X-AG hat somit für die Betriebsänderung in dem Magdeburger Betrieb keinen Interessenausgleich versucht.
- 2.1.3 Die Höhe der als Nachteilsausgleich geschuldeten Abfindung bemisst sich nach den §§ 9, 10 KSchG (§ 113 I BetrVG). Da F drei Jahre in dem Magdeburger Betrieb beschäftigt war, ist maximal eine Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern (= 3.750,00 EUR) angemessen, nicht hingegen der von F geltend gemachte Betrag von 5.000,00 EUR.
- 2.1.4 Auf den Betrag von 3.750,00 EUR sind die Leistungen der X-AG aufgrund des Rahmensozialplans anzurechnen, da die hierin vorgesehene Abfindung ebenso wie der Nachteilsausgleich dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile dient, die F infolge der Entlassung entstehen. F erhielt von der X-AG bereits 1.500,00 EUR, sodass ein Restbetrag in Höhe von 2.250,00 EUR verbleibt.
- 2.2 F kann von der X-AG gem. § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG eine weitere Abfindung in Höhe von 2.250,00 EUR verlangen. Bezüglich des darüber hinaus gehenden Betrags ist sein Begehren nicht begründet.
- Ergebnis:** F steht neben den bereits erhaltenen 1.500,00 EUR lediglich eine weitere Abfindung in Höhe von 2.250,00 EUR zu.
- 3 Anspruch des W auf Zahlung einer über 1.100,00 EUR hinausgehenden Abfindung
- 3.1 W könnte eine über 1.100,00 EUR hinausgehende Abfindung gegenüber der X-AG nach § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG zustehen.
- 3.1.1 Hierfür muss die X-AG in dem Dresdner Betrieb eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG durchgeführt haben.
- 3.1.1.1 Eine Betriebsänderung liegt nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG vor, wenn durch die Entlassung von zehn Arbeitnehmern der ganze Betrieb eingeschränkt wird. In dem Dresdner Betrieb werden weniger als 10% und weniger als 25 Arbeitnehmer entlassen, sodass die in § 17 I KSchG genannten Grenzwerte, an denen sich für die „Einschränkung“ zu orientieren ist (s. oben 2.1.1.1), nicht erreicht werden. Es liegt somit keine Einschränkung des ganzen Betriebs vor.

Teil 2: Lösungsskizzen

- 3.1.1.2 Eine Betriebsänderung liegt nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG auch vor, wenn wesentliche Betriebsteile eingeschränkt werden.
- 3.1.1.2.1 Die Reparaturabteilung ist ein Betriebsteil iSd § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG, da in dieser Teilzwecke des Betriebs verfolgt werden.
- 3.1.1.2.2 Die Wesentlichkeit des Betriebsteils ist wegen des Normzwecks nach der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer zu beurteilen. In dem Betriebsteil muss ein erheblicher Teil der Belegschaft beschäftigt sein, wobei wiederum die in § 17 I KSchG genannten Größenordnungen heranzuziehen sind. Da in der Reparaturabteilung 30 Arbeitnehmer und in dem gesamten Betrieb 300 Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden die in § 17 I KSchG genannten Größenordnungen überschritten. Die Reparaturabteilung ist somit ein wesentlicher Betriebsteil.
- 3.1.1.2.3 Eine Einschränkung des wesentlichen Betriebsteils liegt nach hM vor, wenn der dort vorgenommene Personalabbau die Größenstufen des § 17 I KSchG bezogen auf den Gesamtbetrieb erreicht. In diesem Fall ist ein erheblicher Teil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von der unternehmerischen Maßnahme betroffen. Wegen der Entlassung von zehn Arbeitnehmern der Reparaturabteilung werden die Größenstufen in § 17 I KSchG bezogen auf den Gesamtbetrieb nicht überschritten.
- 3.1.1.3 Die Entlassung der zehn in der Reparaturabteilung beschäftigten Arbeitnehmer ist keine Betriebsänderung iSd § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG.
- 3.2 W steht nach § 113 III BetrVG iVm § 113 I BetrVG kein Anspruch gegen die X-AG auf Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 1.100,00 EUR zu.
- Ergebnis:** W steht die begehrte weitere Abfindung nicht zu.
- zu 1.1.2.1: BAG 23.10.2002 – 7 ABR 55/01, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26; für die Stilllegung des ganzen Unternehmens bereits BAG 17.2.1981 – 1 AZR 290/78, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 11.
- zu 1.1.2.2: Abweichend die Rechtslage vor der Einfügung von § 50 I Hs. 2 BetrVG, s. BAG 16.8.1983 – 1 AZR 544/81, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 5 = NJW 1984, 2966; GK-BetrVG/Franzen § 50 Rn. 57 f.
- zu 1.1.3.1: BAG 2.8.1983 – 1 AZR 516/81, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 12 = NJW 1984, 1781.
- zu 1.2.2: Zur Freiheit von den Bindungen in § 112 V BetrVG bei freiwilligen Sozialplänen GK-BetrVG/Oetker/Schubert §§ 112, 112a Rn. 374 f.; zur Überschreitung des Ermessensrahmens in § 112 V BetrVG bei allein nach dem Monateinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessenen Abfindungen BAG 14.9.1994 – 10 ABR 7/94, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 87 = NZA 1995, 440.
- zu 1.2.3.1: GK-BetrVG/Franzen § 50 Rn. 89.
- zu 1.2.3.2: BAG 28.4.1992 – 1 ABR 68/91, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 11 = NZA 1993, 31.
- zu 1.3: BAG 25.4.1995 – 9 AZR 690/93, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 130 = NZA 1995, 1063; wie hier für die vergleichbare Fragestellung, ob der Arbeitgeber aufgrund des Gleichbehandlungsgrund-