



*Rechtsanwalt Dr. Daniel Dommermuth – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Noerr PartG mbB*

## **„Umgang mit Weiterbeschäftigungsansprüchen“**

Vortrag am 14. Dezember 2023

Dr. Dommermuth sprach in seinem Vortrag über die Durchsetzung von Weiterbeschäftigungsansprüchen in der Praxis und die Möglichkeiten des Arbeitgebers, dem wirksam zu begegnen.

Zu Beginn erläuterte der Dozent anhand zweier Beispiele, in welchen Szenarien in der Praxis mit der Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen durch den gekündigten Arbeitnehmer gerechnet werden kann. Es handelt sich z.B. um Massenentlassungen im Rahmen einer Betriebsstilllegung oder einer Betriebseinschränkung, jeweils mit Interessenausgleich und Sozialplan. Dr. Dommermuth erörterte, welche Argumente der Betriebsrat beim sodann erfolgenden Massenwiderspruch regelmäßig vorbringt.

Nach dieser Einführung stellte der Dozent die theoretischen Grundlagen des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs gem. §§ 611a, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB i.V.m. Art. 1 u. 2 GG sowie dessen prozessuale Durchsetzung durch den Arbeitnehmer vor. Dies geschieht durch Leistungsklage und einstweilige Verfügung. Dargestellt wurden u.a. Besonderheiten der jeweiligen prozessualen Maßnahme sowie Formulierungsbeispiele, wie sie häufig in der Praxis vorzufinden sind. Sodann präsentierte Dr. Dommermuth das theoretische Vorwissen zum betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch gem. § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG und befasste sich mit dessen prozessualer Durchsetzung in Form einer Leistungsklage sowie einer einstweiligen Verfügung. Besprochen wurden u.a. Formulierungsmöglichkeiten und rechtliche Probleme wie der Streit um die Notwendigkeit eines Verfügungsgrundes.

Anschließend ging Dr. Dommermuth zur Erläuterung der Abwehrmöglichkeiten der Weiterbeschäftigungsansprüche im Erkenntnisverfahren über. Für die Abwehr des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs sind die Erfolgsaussichten des Kündigungsschutzantrags sowie die Darlegung besonderer Umstände, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen, maßgeblich. Weitere Optionen sind der Vollstreckungsschutzantrag gem. § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG sowie der Auflösungsantrag des Arbeitgebers gem. §§ 9, 10 KSchG in der Berufungsinstanz nach Stattgabe der Kündigungsschutzklage durch das Arbeitsgericht, wobei der Dozent jeweils die Chancen und Risiken erörterte. Anschließend zeigte Dr. Dommermuth auf, welche Einfallstore sich zur argumentativen Abwehr des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs für den Arbeitgeber eignen, darunter u.a. das Fehlen eines frist- oder ordnungsgemäßen Widerspruchs nach § 102 Abs. 3 Nr. 1-5 BetrVG, ein möglicher Rechtsmissbrauch des Widerspruchsrechts sowie die Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung.



Im Anschluss wurde die Abwehr der Weiterbeschäftigungsansprüche im Vollstreckungsverfahren besprochen. Dr. Dommermuth beschrieb die Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO, ggf. ergänzt um eine einstweilige Anordnung nach § 769 ZPO, und die einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung nach §§ 719, 707 ZPO i.V.m. § 62 Abs. 1 S. 2 u. 3 ArbGG. Dies veranschaulichte er anhand zweier Beispiele.

Eingehend behandelte der Dozent auch die Entbindung vom betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch in Form der Entbindungstatbestände des § 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG, deren prozessualer Durchsetzung in Gestalt einer einstweiligen Verfügung beim Amtsgericht sowie deren Wirkung.

Weiter stellte Dr. Dommermuth die Möglichkeiten der Erfüllung der Weiterbeschäftigungsansprüche vor und wog deren jeweilige Vor- und Nachteile ab. Zu nennen sind die freiwillige Prozessbeschäftigung, die Erfüllung eines titulierten Weiterbeschäftigungsanspruchs sowie die voraussetzende Erfüllung des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs. Empfehlenswert sei hier die eindeutige Klarstellung, auf welcher Grundlage eine Beschäftigung erfolgen soll. Ergänzt wurde dies durch einen Formulierungsvorschlag.

Zuletzt wurde präsentiert, welche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zur Vermeidung von Weiterbeschäftigungsansprüchen praktikabel sind. Dr. Dommermuth reflektierte den Zustimmungsvorbehalt statt Widerspruchsmöglichkeit gem. § 102 Abs. 6 BetrVG, die Verzichtvereinbarung respektive Vereinbarung zur Einschränkung der Mitwirkungsrechte nach § 102 BetrVG, die Einbeziehung des Verfahrens nach § 102 BetrVG in die Interessenausgleichsverhandlungen sowie die Regelung eines gemeinsamen Verständnisses zu in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Widerspruchsründen und besprach die jeweilige Zulässigkeit und Vorteilhaftigkeit.

In der anschließenden Diskussion besprachen die Teilnehmer u.a. die finanziellen Auswirkungen der gerichtlichen Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen auf den Sozialplan.

Marie-Theres Roidl  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin