

Betriebs Berater

13/14|2018

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **DIS-SchO 2018** ... **BetrAVG** ... Recht ... Wirtschaft ...

26.3.2018 | 73. Jg.
Seiten 705–768

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. Edgar Ernst

Schlanker Geschäftsbericht: Modell mit Zukunft?

WIRTSCHAFTSRECHT

Karl Pörnbacher, RA, und **Dr. Nadine Lederer**, LL.M., RAin

Die Reform der DIS-Schiedsgerichtsordnung | 707

Steffen Schneider, RA/FAInsR/Maitre en droit privé/Mediator, und **Carl-Christian Kramer**, RA/Mediator

Neues Konzerninsolvenzrecht: effektivere Verfahren durch Mediation | 713

STEUERRECHT

Dipl.-Finw. (FH) **Dr. Carsten Höink**, RA/StB, und **Marius Langenhövel**, LL.M., RA

BB-Rechtsprechungsreport: die Highlights der EuGH-Rechtsprechung zur Umsatzsteuer 2017 – Teil II | 727

Prof. Dr. Sascha Gieseler

Einheitliche Leistungen im Umsatzsteuerrecht – ein Ausblick auf die Auswirkungen des EuGH-Urteils „Stadion Amsterdam“ | 734

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. Holger Kahle

Steuerliche Gewinnermittlung bei Personengesellschaften:
Gleichstellungsthese in der Diskussion | 747

ARBEITSRECHT

Dr. Julia Pfrogner, RAin

Flexibilität und Risikominimierung durch Ermessensbonus | 757

Dr. Nils Börner, RA, und **Philipp A. Lämpe**, RA

Aktuelle Entwicklungen zur Anpassungsprüfung von Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG | 761

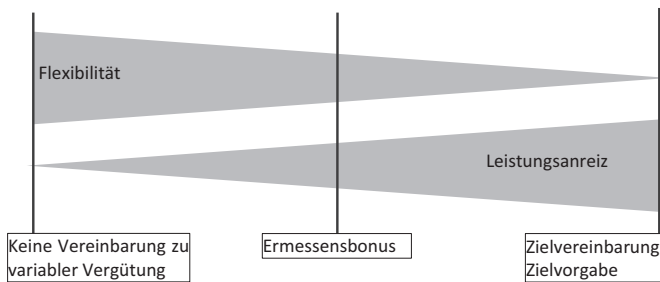


Abbildung 1: Verhältnis von Flexibilität zu Leistungsanreiz

Der Ermessensbonus stellt einen Mittelweg dar, der einerseits dem Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität ermöglicht, andererseits aber noch ausreichenden Leistungsanreiz für den Arbeitnehmer darstellt.

IV. Formulierungsvorschlag für einen Ermessensbonus

Eine Formulierung für einen Ermessensbonus anhand der vorstehenden Erwägungen könnte wie folgt lauten:

„Der Arbeitnehmer kann einen Ermessensbonus erhalten. Dieser richtet sich nach der individuellen persönlichen Leistung sowie dem Erfolg des Unternehmens [ggf. weitere Kriterien]. Die Bestimmung der Höhe des Anspruchs sowie die Gewichtung der Bewertungskriterien erfolgen nach billigem Ermessen des Arbeitgebers.

Ein etwaiger Anspruch auf den Bonus entsteht mit dem Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres und ist binnen eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (beispielsweise aufgrund von Elternzeit oder krankheitsbedingten Fehlzeiten, die nicht entgeltfortzahlungspflichtig sind) wird der Leistungsbonus pro rata temporis gekürzt. Bei unterjährigem Austritt wird der Leistungsbonus pro rata temporis gewährt.“

Die Formulierung „individuelle persönliche Leistung“ gibt dem Arbeitgeber mehr Spielraum als die Formulierung „individuelle persönliche Zielerreichung“. Sie gibt einerseits vor, dass die individuelle Leistung als Kriterium in die Bewertung einfließt und trägt dadurch dem Transparenzgebot Rechnung. Sie lässt aber andererseits Spielraum für eine Argumentation, wenn tatsächlich keine persönlichen Ziele vereinbart wurden und damit eine „Zielerreichung“ nicht feststellbar ist. Die „individuelle persönliche Leistung“ kann viele Kriterien neben der Erreichung konkreter Ziele zum Gegenstand haben. Selbst wenn Ziele nicht gesetzt wurden, kann argumentiert werden, dass die persönliche Leis-

tung des Arbeitnehmers anhand verschiedener Kriterien bewertet wird und die Festsetzung von Zielen und deren Erreichung nur ein Teilaspekt ist, der nicht dazu führt, dass die persönliche Leistung als vollumfänglich erreicht gilt. Im Rahmen der persönlichen Leistung können Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Kollegialität berücksichtigt werden. Auch Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, könnten bereits über das billige Ermessen entsprechend berücksichtigt werden. Dennoch empfiehlt es sich im Hinblick auf die Rechtssicherheit und Rechtsklarheit, eine pro rata Kürzung ausdrücklich in den Vertrag aufzunehmen. Wird der Arbeitnehmer nach einer Kündigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt, kann dieser Freistellungszeitraum jedoch nicht anspruchsmindernd berücksichtigt werden. Entsprechend dem Rechtsgedanken § 162 BGB kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, dass der Arbeitnehmer seine Leistung nicht erbracht hat, wenn er selbst durch die Freistellung eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verhindert hat.³⁴ Die Berücksichtigung einer einseitigen Freistellung durch den Arbeitgeber wäre unbillig.

V. Fazit

Der Ermessensbonus ist ein flexibles Vergütungsmodell für Arbeitgeber, das dennoch Leistungsanreize für den Arbeitnehmer bieten kann. In Kombination mit einer konkreten Zielvereinbarung oder Zielvorgabe werden die Leistungsanreize für Arbeitnehmer gegenüber einem reinen Ermessensbonus verstärkt. Im Falle einer unterlassenen, verspäteten oder nicht nachweisbaren Zielvereinbarung oder Zielvorgabe bietet der Ermessensbonus ein Auffangnetz, da an die Zielerreichung keine bestimmte Bonussumme anknüpft. Die Zielerreichung ist vielmehr nur eine von mehreren Komponenten der Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen.

Dr. Julia Pfrogner ist als Rechtsanwältin im Münchner Büro der Noerr LLP tätig. Sie berät zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, insbesondere zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen.



³⁴ Behrens/Rinsdorf, NZA 2006, 830, 832.

Dr. Nils Börner, RA, und Philipp A. Lampe, RA

Aktuelle Entwicklungen zur Anpassungsprüfung von Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG

Die Prüfungs- und Entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist regelmäßig Gegenstand der Rechtsprechung des für Fragen der betrieblichen Altersversorgung zuständigen 3. Senats des BAG. Die sich im Rahmen des § 16 Abs. 1 BetrAVG ergebenden Fragestellungen insbesondere in Bezug auf den Bestand der Betriebsrentner

sind in Anbetracht der Niedrigzinsphase von hoher praktischer Relevanz. Regelmäßig – bei zulässiger Bündelung der Anpassungsprüfungsstichtage zumeist einmal im Jahr – stehen die aktuellen Entwicklungen auch auf der Agenda des die Versorgung schuldenden Unternehmens.

I. Keine Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG

Trotz des Umstandes, dass es bei langlaufenden Leistungen – wie Betriebsrenten – wegen des Kaufkraftverlustes zu einer Auszehrung kommt, existiert keine automatische Anpassungsverpflichtung. Dem Arbeitgeber wird „lediglich“ eine Prüfungs- und Entscheidungspflicht auferlegt, ohne ihn wirtschaftlich überfordern zu wollen. Er hat die Anpassung grundsätzlich alle drei Jahre zu überprüfen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG gilt nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG¹ u. a. als erfüllt, wenn die Anpassung bezogen auf den Prüfungszeitraum nicht geringer ausfällt als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI). Die Belange des Arbeitgebers werden durch seine wirtschaftliche Lage – vgl. § 16 Abs. 1 BetrAVG – berücksichtigt.

II. Aktuelle Indexwerte des VPI sind gemäß Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes maßgeblich

Die relevanten aktuellen Indexwerte des VPI (maßgeblich derzeit: Preisindex 2010 = 100) werden durch das Statistische Bundesamt monatlich veröffentlicht. Von besonderer Relevanz sind die Indexwerte des Monats Dezember, da der für die Prüfungs- und Entscheidungspflicht relevante Stichtag in den Unternehmen meist auf den 1.1. eines jeden Jahres gebündelt wurde. Für die Berechnung des seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufpreisverlustes und des ggf. zukünftig durch eine Anpassung des Zahlungsbetrages zu erhöhenden Rentenzahlungsbetrages kommt es sodann auf den Vormonatswert, beim Stichtag 1.1. also auf den Dezember-Wert, an.

Im Vergleich zum Vorjahresstand Dezember 2016 ist der Indexstand Dezember 2017 um 1,7% gestiegen. Hinsichtlich einer unterstellten Anpassung zum Stichtag 1.1.2018 ergibt sich in dem relevanten Betrachtungszeitraum vom 1.1.2015–31.12.2017 (Berechnung: [Dezember-Wert 2017/Dezember-Wert 2014] – 1) eine Steigerung des VPI-Indexstandes um 3,66%. Die tabellarische Übersicht über die Entwicklung des VPI für andere unterjährige Stichtage im Jahr 2017.

Lediglich informatorisch sei erwähnt, dass in den letzten 18 Jahren der Indexstand von Dezember 1998 bis Dezember 2017 um rund 30% stieg. Dies entspricht einer durchschnittlichen prozentualen Steigerung um ca. 1,6% pro Jahr.

III. Belange des Arbeitgebers: Maßstab für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage

Bei der Anpassungs- bzw. Nichtanpassungsentscheidung des Arbeitgebers sind die Belange der Versorgungsempfänger genauso zu berücksichtigen wie die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners.

Monate	Stichtag	Indexstände 2014 (2010 = 100)	Indexstände 2017 (2010 = 100)	Prozentuale Steigerung im 3-Jahreszeitraum
Januar	01.02.2017	105,9	108,1	2,08%
Februar	01.03.2017	106,4	108,8	2,26%
März	01.04.2017	106,7	109,0	2,16%
April	01.05.2017	106,5	109,0	2,35%
Mai	01.06.2017	106,4	108,8	2,26%
Juni	01.07.2017	106,7	109,0	2,16%
Juli	01.08.2017	107,0	109,4	2,24%
August	01.09.2017	107,0	109,5	2,34%
September	01.10.2017	107,0	109,6	2,43%
Oktober	01.11.2017	106,7	109,6	2,72%
November	01.12.2017	106,7	109,9	3,00%
Dezember	01.01.2018	106,7	110,6	3,66%

Abb. 1: Teuerungsraten im 3-Jahreszeitraum 2014–2017

Dieser kann den Ausgleich des eingetretenen Kaufpreisverlustes unter Verweis auf seine wirtschaftliche Lage ganz oder teilweise ablehnen, wenn dadurch eine übermäßige Belastung verursacht würde.² Der unbestimmte Rechtsbegriff der „wirtschaftlichen Lage“ wird durch das BetrAVG nicht definiert; seine Ausfüllung obliegt nach wie vor der Rechtsprechung. Nach dieser Rechtsprechung handelt es sich um eine zukunftsbezogene Größe, die sich anhand der künftigen Belastbarkeit des Arbeitgebers ermittelt und eine Prognose der kommenden drei Geschäftsjahre auf Basis der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens zum jeweiligen Anpassungsprüfstichtag voraussetzt.³ Für diese Prognose ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.

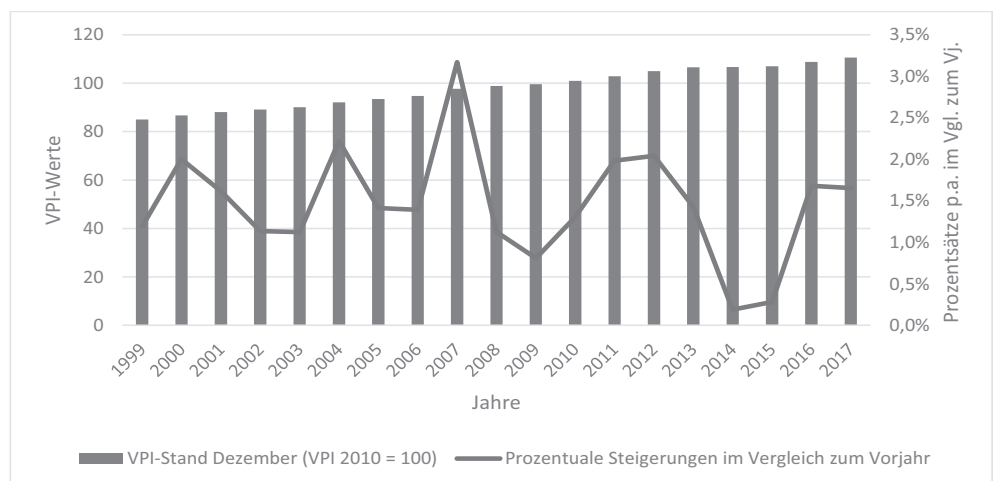


Abb. 2: Entwicklung des VPI 2010=100 seit 1999

1 Zur Möglichkeit des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG (Anpassung gem. Anstieg der Nettolöhne) näher *Kruip*, in: Förster/Cisch/Karst, BetrAVGKo., 14. Aufl. 2014, § 16 BetrAVG, Rn. 23 ff.
 2 Vgl. dazu auch *Kruip*, in: Förster/Cisch/Karst, BetrAVGKo., 14. Aufl. 2014, § 16 BetrAVG, Rn. 35 ff.
 3 Vgl. BAG, 28.5.2013 – 3 AZR 125/11, BB 2013, 2489 m. BB-Komm. *Neufeld*.

IV. Angemessene Verzinsung: Umlaufrendite öffentlicher Anleihen plus Risikozuschlag

Die Belastung des Arbeitgebers gilt als übermäßig und er mithin als zur Verweigerung der Anpassung aus Gründen seiner wirtschaftlichen Lage berechtigt, wenn es ihm mit einiger Wahrscheinlichkeit unmöglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus dem Wertzuwachs seines Unternehmens und dessen Erträgen nach dem Stichtag aufzubringen.⁴ Dem Unternehmer ist es zuzugestehen, dass sich das eingesetzte Eigenkapital angemessen verzinst, da sich langfristig nur ein profitables Unternehmen am Markt behaupten kann.⁵

Wann die Verzinsung angemessen ist, bestimmt sich nach der Rechtsprechung anhand der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen und eines zu addierenden Risikozuschlags in Höhe von 2%-Punkten.⁶ Hintergrund der Gewährung dieses Risikozuschlags ist nach der Rechtsprechung der Umstand, dass die Tätigkeit eines operativ tätigen Unternehmens mit unternehmerischen Risiken behaftet und dem unternehmerisch Tätigen eine höhere Verzinsung zugestehen ist, als ihm bei bloßer Investition am Kapitalmarkt zukäme. Bleibt die Verzinsung dahinter zurück, kann der Arbeitgeber grundsätzlich die Anpassung verweigern.

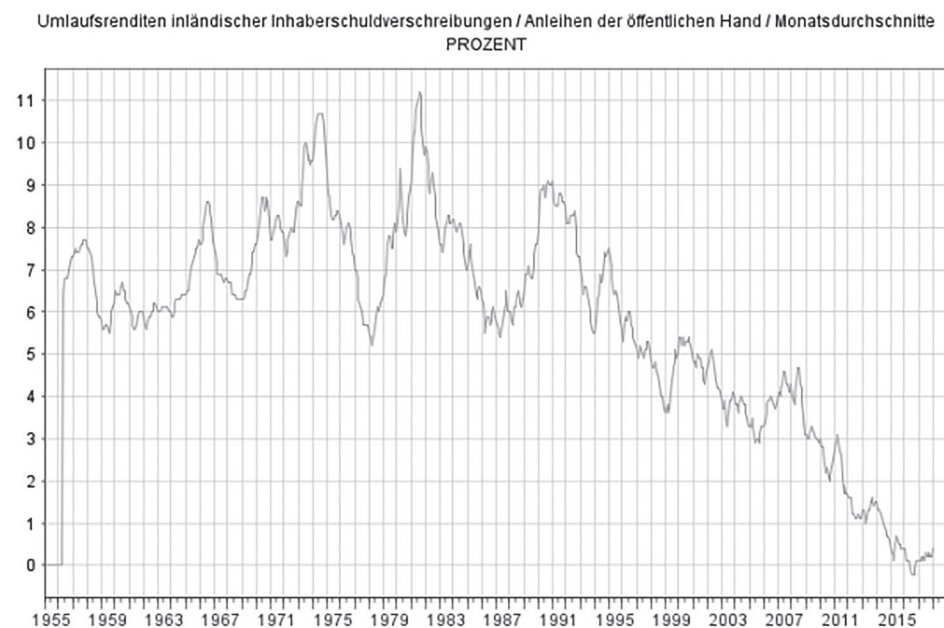


Abb. 3: Entwicklung der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen

(Quelle: Zeitreihe BBK01.WU0004 für Umlaufrenditen inländischer Inhaberschuldverschreibungen/Anleihen der öffentlichen Hand / Monatsdurchschnitte der Deutschen Bundesbank [13.2.2018])

V. Trotz Niedrigzinsphase: Umlaufrendite öffentlicher Anleihen ist weiterhin maßgeblich

Zuletzt hat das BAG mit Entscheidung vom 11.11.2014⁷ trotz der anhaltenden Niedrigzinsphase entschieden, dass der Begriff der „wirtschaftlichen Lage“ durch die Rechtsprechung – nach wie vor – zutreffend konkretisiert sei. Es handele sich um ein einfach handhabbares, rechtssicheres Modell für alle Branchen mit den Ertragsmöglichkeiten einer sicheren Anlage in öffentliche Anleihen als Basis. Er erteilte daher derjenigen Auffassung eine Absage, die den (höheren) Zinssatz der sogenannten Rückstellungsabzinsungsverordnung (RückAbzinsV) als

maßgeblich betrachtete. Auch hinsichtlich des einheitlichen Risikozuschlags in Höhe von 2%-Punkten beharrte der Senat auf seiner Rechtsprechung: Zwei Prozentpunkte seien auch im heutigen Marktumfeld angemessen und berücksichtigten das unternehmerische Risiko in hinreichender Weise. Dies gelte gerade in einer Niedrigzinsphase: In der Situation einer niedrigen Rendite der Anleihen und niedriger Inflation steige im Verhältnis betrachtet gar die Bedeutung des Zuschlags.⁸

VI. Rechtsprechung des BAG zu § 16 Abs. 1 BetrAVG im Jahr 2017

Für den die Anpassungsprüfung schuldenden Arbeitgeber sind im vergangenen Jahr 2017 insbesondere zwei Entscheidungen des BAG besonders hervorzuheben:

Im Februar 2017 entschied das BAG, dass in einer Bilanz ausgewiesene aktiv latente Steuern i. S. v. § 274 Abs. 1 S. 2 HGB wegen der mit ihnen verbundenen Unsicherheiten im Rahmen der Prognose nicht zur Beurteilung der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens geeignet sind.⁹ Aktive latente Steuern – so das BAG – können deshalb auch die Prognose eines Arbeitgebers zur künftigen wirtschaftlichen Entwicklung seines Unternehmens nicht entkräften.

Zwar erlaubt § 274 Abs. 1 S. 2 HGB den Ansatz aktiver latenter Steuern, allerdings sieht § 268 Abs. 8 S. 1 und 2. HGB eine Gewinnausschüttungssperre zur Gewährleistung des Gläubigerschutzes vor. Damit gehe der Gesetzgeber davon aus, dass die der Berechnung der aktiven latenten Steuern zugrunde liegenden Annahmen der Unternehmensführung zu unsicher seien, um die wirtschaftliche Lage einer Kapitalgesellschaft zuverlässig beurteilen zu können. Nach dieser gesetzgeberischen Wertung sei ein (ohnehin freiwilliger) Ansatz aktiv latenter Steuern in der Bilanz als Beurteilungsgrundlage für die künftige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und mithin für die Erstellung einer Prognose im Rahmen der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG daher ungeeignet. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie bei ihren Prognosen keine aktiv latenten Steuern berücksichtigen dürfen.

Im Juli 2017 entschied das BAG sodann zu der Frage, an welchem Kontrollmaßstab Änderungen von Anpassungsregelungen nach Eintritt des Versorgungsfalles zu messen sind.¹⁰ Das BAG hielt fest, dass die sog. „3-Stufen-Theorie“¹¹ auf Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften, nicht jedoch auf Eingriffe

4 Vgl. BAG, 13.12.2005 – 3 AZR 217/05, BB 2006, 1508 Ls.

5 Vgl. BAG, 23.1.2001 – 3 AZR 146/99, BB 2001, 2172 Ls.

6 Vgl. BAG, 28.5.2013 – 3 AZR 125/11, BB 2013, 2489 m. BB-Komm. Neufeld; BAG, 11.11.2014 – 3 AZR 116/13.

7 Vgl. BAG, 11.11.2014 – 3 AZR 116/13.

8 BAG, 11.11.2014 – 3 AZR 116/13.

9 BAG, 21.2.2017 – 3 AZR 455/15.

10 BAG, 11.7.2017 – 3 AZR 513/16.

11 Vgl. dazu: Krup, in: Förster/Cisch/Karst, BetrAVGKo., 14. Aufl. 2014, § 1 BetrAVG, Rn. 253 ff. sowie Rolfs, in: Blohmeyer/Rolfs/Otto, BetrAVGKo., 6. Aufl. 2015, Anh. § 1, Rn. 615 ff.

in laufende Leistungen zugeschnitten sei. Bei Veränderungen nach Eintritt eines Versorgungsfalles ist daher auf die diesem Prüfungsschema zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen. Danach sind nach Eintritt des Versorgungsfalles regelmäßig nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt. Zudem müssen die zur Rechtfertigung herangezogenen Gründe auch in einem inneren Zusammenhang zum Eingriff stehen. Wann dies der Fall ist, ist nach den Ausführungen des BAG aber einer Einzelfallabwägung zuzuführen.

VII. Fazit

§ 16 Abs. 1 BetrAVG beinhaltet „lediglich“ eine Anpassungsprüfung und somit keine Anpassungspflicht. Nichtsdestotrotz kann die Anpassung als Regelfall und die Nichtanpassung laufender Versorgungsleistungen als Ausnahme bezeichnet werden. Eine Ausnahme, welche immer dann zum Tragen kommt, wenn die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners bei prognostischer Betrachtung unzureichend ist, die Erhöhung der Betriebsrente, ohne einen Eingriff in die Unternehmenssubstanz zu gewährleisten. Der insoweit vom BAG entwickelte Risikozuschlag in Höhe von 2% wurde von der Rechtsprechung auch im Hinblick auf die Niedrigzinsphase bestätigt. Der Zuschlag darf daher auch weiterhin von den Arbeitgebern berücksichtigt werden. Dies gilt nicht für etwaige in den Geschäftsberichten ausgewiesenen aktiv latenten Steuern. Deren Entstehung sei derart ungewiss, dass sie in der Prognose der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners nicht berücksichtigt werden dürfe.

Das BAG hat damit seine bisherige Rechtsprechung zur Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1, 2 gefestigt und weiter ausdifferenziert. Wenngleich die mit der Betriebsrentenanpassung einhergehenden zusätzlichen finanziellen Belastungen in Anbetracht der derzeitigen Konjunkturlage für viele Unternehmen gut zu „schultern“ sein dürften, so bleibt es dennoch spannend, sowohl die Fortentwicklung der Rechtsprechung zur Betriebsrentenanpassung als auch die Entwicklung der Inflationsraten genauestens zu beobachten. Zumal bei der sich revolvierend stellenden Frage der Anpassung auch stets die Langzeitwirkungen dieser Entscheidung zu bedenken sind.

Dr. Nils Börner ist Rechtsanwalt und Gesellschafter in der bundesweit tätigen Wiesbadener Kanzlei Förster & Cisch Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, welche sich auf die prozessuale Vertretung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung spezialisiert hat. Zuvor war er für die Daimler AG im Fachbereich Pension Policies tätig.



Philipp A. Lampe ist Rechtsanwalt und Gesellschafter in der auf betriebliche Altersversorgung spezialisierten, bundesweit tätigen Förster & Cisch Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH. Er ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und schwerpunktmäßig auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätig.



BAG: Die Vorlage ist notwendig, weil eine einheitliche Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs i.S.d. Richtlinie nur vom EuGH vorgenommen werden kann

BAG, Beschluss vom 16.11.2017 – 2 AZR 90/17 (A)

ECLI:DE:BAG:2017:161117.B.2AZR90.17A.0

Volltext des Beschlusses: [BB-ONLINE BBL2018-307-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

AMTLICHE LEITSÄTZE/VORLAGEFRAGEN

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (RL 98/59/EG) dahin auszulegen, dass zur Bestimmung der Zahl der in der Regel in einem Betrieb tätigen Arbeitnehmer auf die Anzahl der im Zeitpunkt der Entlassung bei gewöhnlichem Geschäftsgang beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen ist?

2. Ist Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a RL 98/59/EG dahin auszulegen, dass bei der Bestimmung der Zahl der in der Regel in einem Betrieb eines entleihenden Unternehmens tätigen Arbeitnehmer dort eingesetzte Leiharbeiter mitzählen können?

Sofern die zweite Frage bejaht wird:

3. Welche Voraussetzungen gelten für die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Bestimmung der Anzahl der in der Regel in einem Betrieb eines entleihenden Unternehmens tätigen Arbeitnehmer?

RL 98/59/EG Art. 1 Abs. 1 Unterabs 1 Buchst. A; KSchG 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

SACHVERHALT

A. Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Die Beklagte betreibt Bildungseinrichtungen. Anfang November 2014 vereinbarte sie mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenaus-