

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis	23
Einleitung	37
§ 1 Historischer Hintergrund	41
I. Die Weimarer Republik	41
1. Ausgangspunkt	41
2. Das Kündigungsrecht der Weimarer Zeit	42
3. Die Rolle zweiseitiger Beendigungsabreden in der Weimarer Praxis	44
4. Sozialrechtliche Folgen einer Beendigungsabrede zu Weimarer Zeiten	45
5. Konsequenz	46
II. Nachkriegszeit und Gegenwart (1949 – 1999)	47
1. Fortentwicklung des Kündigungsschutzrechts	47
2. Fortentwicklung des Sperrfristenrechts bis zur heutigen Sperrzeit	48
3. Aufstieg und Fall einer Regelung zur Anrechnung von Abfindungen	51
4. Auswirkungen auf Aufhebungs- und Abwicklungsverträge	53
III. Jüngste Entwicklungen am Arbeitsmarkt (ab 1999)	54
IV. Würdigung und Ausblick	58
§ 2 Vertragliche Abreden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	61
I. Formen	61
II. Aufhebungsverträge	62
1. Mindestinhalt	62
2. Konkurrenz zum Kündigungsrecht	63
3. Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Normen	63
4. Abgrenzung zum Befristungsrecht	71
III. Abwicklungsverträge	77
1. Inhalt und Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag	77

2. Anwendbarkeit des Schriftformgebots des § 623 BGB	80
3. Anwendbarkeit kündigungsrechtlicher Vorschriften	81
4. Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften	82
 § 3 Der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG	85
I. Dogmatische Einordnung	86
1. Der Hinweis des Arbeitgebers	86
2. Die Reaktion des Arbeitnehmers	87
3. Eigener Ansatz: Einseitiges Verpflichtungsgeschäft	84
II. Spielräume der Gestaltbarkeit: Abgrenzung zu Abwicklungsverträgen	96
1. Vertragliche Annahme eines einseitigen ordnungsgemäßen Hinweises	97
2. Abweichende Hinweise des Arbeitgebers	98
3. Irrtumsbedingte Hinweise und deren Konsequenzen	108
4. Zeitpunkt der Anspruchsentstehung	121
5. Modifizierungen und Nebenabreden: „Abfindungsabwicklungsverträge“	131
6. Zusammenfassung	144
III. Rechtspolitischer Anpassungsbedarf	145
IV. Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung von § 1a KSchG	149
 § 4 Sozialrechtliche Konsequenzen	151
I. Der Tatbestand des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 1. Alt. SGB III	151
1. Die Entwicklung der Rechtsprechung des BSG	152
2. Die Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit	165
3. Auseinandersetzung mit der Kritik der Literatur und Formulierung des eigenen Standpunktes	166
II. Ausweg und praxisgerechte Lösungen	200
1. Verbleibende außergerichtliche vertragliche Möglichkeiten	200
2. § 1a KSchG und Abfindungsabwicklungsverträge	205
3. Prozessvergleiche	206
4. Klagerücknahme, Klagerücknahmevereversprechen und nachlässige Prozessführung	210
5. Arbeitnehmerantrag gemäß §§ 9 Abs. 1 Satz i.V.m. 10 KSchG	211
6. Kollektivrechtliche Abfindungen	212
III. Weitere sozialrechtlich relevante Tatbestände	213
1. Der Tatbestand des § 143 Abs. 1 SGB III	213
2. Der Tatbestand des § 143a SGB III	213

3. Der Tatbestand des § 147a SGB III	215
IV. Rechtspolitischer Anpassungsbedarf	215
1. Zielsetzung	215
2. Novellierung des Sperrzeitrechts wegen Arbeitsaufgabe	216
3. Anrechnung unangemessen hoher Abfindungen auf das Arbeitslosengeld 1	222
§ 5 Arbeitsergebnisse	233
I. Historischer und wirtschaftlicher Hintergründe	233
II. Befristungskontrolle von Aufhebungsverträgen	233
III. Der Abfindungsanspruch des § 1a KSchG	234
IV. Sozialrechtliche Konsequenzen	236
V. Rechtspolitische Forderungen	238
VI. Anhang: Schaubild Abgrenzung § 1a KSchG von Abwicklungsverträgen	238
§ 6 Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Abstimmung von Arbeits- und Arbeitsförderungsrecht	241

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis	23
Einleitung	37
§ 1 Historischer Hintergrund	41
I. Die Weimarer Republik	41
1. Ausgangspunkt	41
2. Das Kündigungsrecht der Weimarer Zeit	42
3. Die Rolle zweiseitiger Beendigungsabreden in der Weimarer Praxis	44
4. Sozialrechtliche Folgen einer Beendigungsabrede zu Weimarer Zeiten	45
5. Konsequenz	46
II. Nachkriegszeit und Gegenwart (1949 – 1999)	47
1. Fortentwicklung des Kündigungsschutzrechts	47
2. Fortentwicklung des Sperrfristenrechts bis zur heutigen Sperrzeit	48
3. Aufstieg und Fall einer Regelung zur Anrechnung von Abfindungen	51
4. Auswirkungen auf Aufhebungs- und Abwicklungsverträge	53
III. Jüngste Entwicklungen am Arbeitsmarkt (ab 1999)	54
IV. Würdigung und Ausblick	58
§ 2 Vertragliche Abreden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	61
I. Formen	61
II. Aufhebungsverträge	62
1. Mindestinhalt	62
2. Konkurrenz zum Kündigungsrecht	63
a) Abgrenzung aufgrund Wesensverschiedenheit	63
b) Konsequenz der Wesensverschiedenheit	65
c) Anwendbarkeit kündigungsrechtlicher Bestimmungen	67
aa) des Kündigungsschutzgesetzes	67

bb) des Betriebsverfassungsgesetzes	68
3. Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Normen	68
a) Rechte des Betriebsrates bei Vertragsverhandlungen im Personalgespräch	68
b) Informationspflichten im Rahmen einer personellen Maßnahme	69
c) Sozialplanpflichtige Betriebsänderungen	70
4. Abgrenzung zum Befristungsrecht	71
a) Unbedingte Aufhebungsverträge	71
b) Bedingte Aufhebungsverträge	72
aa) Aufschiebend bedingte Aufhebungsverträge	74
bb) Auflösend bedingte Aufhebungsverträge	74
c) Aufhebungsverträge mit bedingter Wiedereinstellungszusage	75
d) Aufhebungsverträge mit Auslauffrist	75
e) Aufhebungsverträge mit Anschlussbefristung	77
III. Abwicklungsverträge	77
1. Inhalt und Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag	77
2. Anwendbarkeit des Schriftformgebots des § 623 BGB	80
3. Anwendbarkeit kündigungsrechtlicher Vorschriften	81
4. Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften	82
§ 3 Der Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG	85
I. Dogmatische Einordnung	86
1. Der Hinweis des Arbeitgebers	86
2. Die Reaktion des Arbeitnehmers	87
a) Bisherige Rechtsprechung	87
b) Meinungsstand in der Literatur	88
c) Auseinandersetzung mit dem Meinungsstand	89
3. Eigener Ansatz: Einseitiges Verpflichtungsgeschäft	94
II. Spielräume der Gestaltbarkeit: Abgrenzung zu Abwicklungsverträgen	96
1. Vertragliche Annahme eines einseitigen ordnungsgemäßen Hinweises	97
2. Abweichende Hinweise des Arbeitgebers	98
a) Mindestinhalt	96
aa) Betriebsbedingtheit der Kündigung	97
bb) Verkürzung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber	98
b) Abweichende Höhe ohne Nennung von § 1a KSchG	98

c) Richtige Höhe ohne Nennung von § 1a KSchG	101
d) Abweichende Höhe unter Hinweis auf § 1a KSchG	101
aa) Niedrigere Abfindung als die des § 1a Abs. 2 KSchG	102
bb) Höhere Abfindung als die des § 1a Abs. 2 KSchG	104
e) Rechtsfolgen	107
3. Irrtumsbedingte Hinweise und deren Konsequenzen	108
a) Den Arbeitgeber zur Anfechtung berechtigende Fallgruppen	108
b) Konsequenzen einer Anfechtung für den Arbeitnehmer	109
aa) Schicksal der Kündigung	110
bb) Keine Verlängerung bzw. kein Neubeginn der Klagefrist	110
cc) Spannungsverhältnis zwischen § 5 KSchG und § 122 Abs. 1 BGB	110
(1) Nachträgliche Zulassung gemäß § 5 KSchG	111
(2) Vertrauensschaden gemäß § 122 Abs. 1 BGB	112
(a) Rechtmäßige Kündigung	113
(b) Rechtswidrige Kündigung	113
(c) Sonderfall des § 9 KSchG	115
(d) Kein Ausschluss durch Kenntnis/ fahrlässige Unkenntnis des Irrtums	115
(3) Vorrang des § 122 Abs. 1 BGB	115
(4) Ausnahmen vom Vorrang des § 122 Abs. 1 BGB	117
(a) Nachträgliche Zulassung aus anderen Gründen	117
(b) Keine Ausnahme bei Anfechtung vor Ablauf der Klagefrist	119
dd) Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 280 Abs. 1 i.V.m. § 611 BGB	120
c) Zusammenfassung und Fazit	120
4. Zeitpunkt der Anspruchsentstehung	121
a) Bedeutung des § 1a Abs. 1 Satz a.E. KSchG	121
b) Sonderfälle der §§ 5 und 6 KSchG	124
aa) Entstehen und Entfallen des Abfindungsanspruchs	124
bb) Probleme bei der Rückabwicklung bereits geleisteter Abfindungen	127
c) Sonderfall der Klagerücknahme	130
d) Zusammenfassung	131
5. Modifizierungen und Nebenabreden: „Abfindungsabwicklungsverträge	131
a) Nach Entstehen des Anspruchs aus § 1a KSchG	131

b) Vor Entstehen des Anspruchs aus § 1 a KSchG	131
aa) Begriffliche Abgrenzung zu gewöhnlichen Abwicklungsverträgen	132
bb) „Unechte“ Abfindungsabwicklungsverträge	134
(1) Allgemein-zivilrechtliche Zulässigkeit eines antizipierten Abfindungsverzichts	134
(2) Keine Ausnahme aufgrund arbeitsrechtlicher Besonderheiten	135
cc) „Echte“ Abfindungsabwicklungsverträge	138
(1) Zeugnis, Freistellung und ähnliche selbstständige Abreden	139
(2) Nachträgliche Vereinbarung zusätzlicher Leistungen	139
(3) Konkretisierung/Vergleich bezüglich Abfindungshöhe	140
(4) Vorverlegung des Entstehens durch antizipierten Verzicht auf Klageerhebung	141
(5) Stundung, Aufschieben der Fälligkeit	142
(6) Bedingung keiner nachträglichen Zulassung gemäß § 5 KSchG	142
6. Zusammenfassung	144
III. Rechtspolitischer Anpassungsbedarf	145
IV. Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung von § 1a KSchG	149
 § 4 Sozialrechtliche Konsequenzen	151
I. Der Tatbestand des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 1. Alt. SGB III	151
1. Die Entwicklung der Rechtsprechung des BSG	152
a) Lösungstatbestand	152
b) Rechtfertigung durch Vorliegen eines „wichtigen Grundes	156
aa) Bisherige Rechtsprechung zum Aufhebungsvertrag	157
bb) Übertragbarkeit auf Abwicklungsverträge	160
cc) Unstimmigkeiten unter den Instanzgerichten	161
dd) Die Entscheidungen vom 17.11.2005 und vom 12.7.2006	162
2. Die Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit	165
3. Auseinandersetzung mit der Kritik der Literatur und Formulierung des eigenen Standpunktes	166
a) Würdigung der Entscheidung vom 18. 12.2003	166
aa) Dogmatische Gesichtspunkte	167

(1) Beweisschwierigkeiten kein taugliches Argument _____	167
(2) Anknüpfung an tatsächlichen Geschehensablauf _____	167
(3) Aktive Beteiligung an Beendigung oder reine Hinnahme der Kündigung? _____	169
(4) Kausalität _____	170
(a) Allgemein-zivilrechtlicher Beurteilungsmaßstab _____	171
(b) Theorie der wesentlichen Bedingung _____	173
(aa) Anwendbarkeit auf die §§ 117 ff. SGB III _____	174
(bb) Konsequenzen _____	176
(c) Ergebnis _____	177
(5) Resümee _____	178
bb) Arbeitsrechtliche Ergebniskritik _____	178
ce) Fazit _____	183
b) Auswirkungen des § 1 a KSchG auf den Lösungstatbestand _____	183
aa) Direktes Vorgehen nach § 1a KSchG _____	184
bb) „Annahme“ eines Hinweises nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG _____	186
cc) Vorherige Absprachen über ein Vorgehen nach § 1a KSchG _____	187
dd) Abweichende Vereinbarungen _____	187
c) Kritik an der Rechtsprechung zum wichtigen Grund _____	188
aa) Neuer Rechtfertigungsmaßstab bei drohender oder ausgesprochener Arbeitgeberkündigung _____	188
bb) Anforderungen an das Vorliegen dieser Rechtfertigungsgründe _____	191
(1) Wahrscheinlichkeit des Ausspruches einer Arbeitgeberkündigung _____	191
(2) Rechtmäßigkeit der Kündigung _____	192
(a) Einfluss und Bedeutung von § 1a KSchG _____	193
(b) Blickwinkel der Beurteilung _____	197
d) Abschließende Zusammenfassung _____	199
II. Ausweg und praxisgerechte Lösungen _____	200
1. Verbleibende außergerichtliche vertragliche Möglichkeiten _____	200
a) Abwicklungsverträge über § 148 BGB _____	200
b) Nebenabreden bzgl. Beendigungsmodalitäten _____	201
c) Sonstige Abwicklungsverträge und Freistellungsvereinbarungen _____	202
d) Vorrhestandsregelungen _____	204
2. § 1a KSchG und Abfindungsabwicklungsverträge _____	205

3. Prozessvergleiche	206
4. Klagerücknahme, Klagerücknahmeverecken und nachlässige Prozessführung	210
5. Arbeitnehmerantrag gemäß §§ 9 Abs. 1 Satz i.V.m. 10 KSchG	211
6. Kollektivrechtliche Abfindungen	212
III. Weitere sozialrechtlich relevante Tatbestände	212
1. Der Tatbestand des § 143 Abs. 1 SGB III	213
2. Der Tatbestand des § 143a SGB III	213
3. Der Tatbestand des § 147a SGB III	215
IV. Rechtspolitischer Anpassungsbedarf	215
1. Zielsetzung	215
2. Novellierung des Sperrzeitrechts wegen Arbeitsaufgabe	216
a) Rechtspolitischer Handlungsbedarf	216
aa) Allgemeiner Rechtfertigungsmaßstab i.R.d. wichtigen Grundes	217
bb) Berücksichtigung des § 1a KSchG n.F.	217
b) Handwerkliche Umsetzung	219
c) Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Sperrzeitrechts	220
3. Anrechnung unangemessen hoher Abfindungen auf das Arbeitslosengeld I	222
a) Sozial-ökonomische Erwägungen	222
b) Verfassungsrechtliche Bedenken	224
aa) Art. 3 Abs. 1 GG i.V.m. dem Sozialstaatsprinzip aus Art. 20 Abs. 1 GG	224
bb) Art. 14 GG	226
c) Praktische Bedenken	227
d) Fortentwicklung des Rechtsgedanken des § 117a AFG a.F. durch § 1a KSchG.,	229
e) Fazit	230
f) Entwurf eines Gesetzes zur Anrechnung von Entlassungsentschädigungen	230
§ 5 Arbeitsergebnisse	233
I. Historischer und wirtschaftlicher Hintergründe	233
II. Befristungskontrolle von Aufhebungsverträgen	233
III. Der Abfindungsanspruch des § 1a KSchG	234
IV. Sozialrechtliche Konsequenzen	236
V. Rechtspolitische Forderungen	238

VI. Anhang: Schaubild Abgrenzung § 1a KSchG von Abwicklungsverträgen	240
§ 6 Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Abstimmung von Arbeits- und Arbeitsförderungsrecht	241