

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	19
1. Zum geschichtlichen Hintergrund des Outplacement-Konzepts	25
2. Verbreitung und Angebot von Outplacement	27
3. Zielsetzung und Gegenstand der Untersuchung	29
 II. Das Outplacement-Konzept und die Rechtsbeziehungen der beteiligten Parteien	 31
1. Das Outplacement-Beratungskonzept	31
1.1. Die unternehmerische Personalfreisetzungsentscheidung	32
1.1.1. Personalfreisetzung aufgrund exogener Faktoren	33
1.1.2. Personalfreisetzung aufgrund persönlicher Faktoren	34
1.1.3. Personalfreisetzung aufgrund betriebswirtschaftlicher Faktoren	34
1.1.4. Personalfreisetzung aufgrund psychosozialer Faktoren	35
1.1.5. Zusammenfassung	35
1.2. Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen an Outplacement	36
1.2.1. Unternehmerinteressen an Outplacement-Vereinbarungen	36
1.2.1.1. Negative unternehmensbezogene Folgewirkungen von Entlassungen	37
1.2.1.2. Zielsetzungen von Outplacement	38
1.2.2. Arbeitnehmerinteressen an Outplacement-Vereinbarungen	39
1.2.2.1. Negative arbeitnehmerbezogene Folgewirkungen von Entlassungen	40
1.2.2.2. Zielsetzungen von Outplacement	40
1.2.3. Zusammenfassung	41
1.3. Inhalt und Methode des Outplacement-Beratungsprozesses	43
1.3.1. Das Individual-Outplacement-Beratungskonzept	43
1.3.1.1. Die unternehmensbezogene Beratung	45
1.3.1.2. Die mitarbeiterbezogene Beratung	49
1.3.1.2.1. Analyse und Zielsetzung (Phase I)	51
1.3.1.2.2. Vorbereitung der Bewerbungskampagne (Phase II)	53
1.3.1.2.3. Durchführung der Bewerbungskampagne (Phase III)	57
1.3.1.3. Evaluation	58

1.3.2. Das Gruppen-Outplacement-Beratungskonzept	59
1.3.3. Dauer und Kosten der Beratung	61
1.3.4. Organisatorische Formen zur Durchführung der Beratung	62
1.3.4.1. Internes Outplacement	63
1.3.4.2. Externes Outplacement	64
1.3.5. Berufsrechtliche Stellung der Berater und Rechtsformwahl	66
1.3.5.1. Vor der Handelsrechtsreform von 1998	66
1.3.5.2. Anwendung und Zugang zum Handelsgesellschaftsrecht	67
1.3.5.3. Zusammenfassung	69
2. Die individualvertraglichen Rechtsbeziehungen der beteiligten Parteien	70
2.1. Die vertragliche Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Berater	70
2.1.1. Individual-Outplacement	71
2.1.1.1. Inhalt des Beratungsvertrages	72
2.1.1.1.1. Leistungspflichten des Beraters	75
2.1.1.1.2. Nebenpflichten des Beraters	78
2.1.1.1.3. Leistungspflichten des Arbeitgebers	80
2.1.1.2. Rechtsnatur des Beratungsvertrages	81
2.1.2. Gruppen-Outplacement	83
2.1.2.1. Tarifvertraglicher Normtyp einer Outplacement-Regelung	83
2.1.2.1.1. Betriebs- und Betriebsverfassungsrechtliche Norm	84
2.1.2.1.2. Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnorm	85
2.1.2.2. Zulässigkeit einer kollektivrechtlichen Outplacement-Regelung nach den §§ 112 ff. BetrVG	86
2.2. Die vertragliche Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	89
2.2.1. Outplacement-Vereinbarung im Aufhebungsvertrag	90
2.2.1.1. Inhalt	91
2.2.1.2. Verpflichtungsgeschäft und Abstraktheit der Aufhebungsverfügung	92
2.2.1.3. Synallagma	93
2.2.1.4. Zusammenfassung	97
2.2.2. Outplacement-Nebenabsprache zum Aufhebungsvertrag	97
2.2.2.1. Inhalt	98
2.2.2.2. Vertragsverbindung	98
2.2.3. Gruppen-Outplacement	99
2.3. Die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Berater	100

2.4. Leistungsstörungen in den einzelnen Rechtsbeziehungen	102
2.4.1. Leistungsstörungen im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Outplacement-Berater	102
2.4.2. Leistungsstörungen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Outplacement-Berater	106
2.4.3. Leistungsstörungen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	107
2.4.4. Zusammenfassung	109
2.5. Die Störung der Vertragsparität	110
3. Fazit	114
III. Outplacement im Kontext des Betriebsverfassungsrechts	117
1. Die betriebsverfassungsgesetzlichen Zuständigkeitsbereiche des Betriebsrates	120
1.1. Die betriebsverfassungsgesetzlichen Informations- und Mitwirkungsrechte	120
1.2. Die Zuständigkeit des Betriebsrates bei Outplacement-Maßnahmen nach § 80 BetrVG	121
1.2.1. Outplacement als Element der Personalplanung im Sinne des § 92 BetrVG	124
1.2.1.1. Der personalwirtschaftliche Begriff der Personalplanung	125
1.2.1.1.1. Die Teilbereiche der Personalplanung	127
1.2.1.1.1.1. Personalfreisetzungsplanung	129
1.2.1.1.1.2. Personalabbauplanung	130
1.2.1.1.2. Zusammenfassung	132
1.2.1.2. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach § 92 BetrVG	133
1.2.1.2.1. Zuständigkeit des Betriebsrates	134
1.2.1.2.2. Der Begriff der Personalplanung im Sinne des § 92 BetrVG	134
1.2.1.2.3. Vorliegen einer Planung	137
1.2.1.2.4. Das Unterrichts- und Beratungsrecht gemäß § 92 BetrVG	138
1.2.1.2.4.1. Die Reichweite des Unterrichtsrechts	138
1.2.1.2.4.2. Die Reichweite des Beratungsrechts	139
1.2.1.2.4.3. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung und Beratung	140
1.2.1.2.4.4. Die Beratung einzelner Outplacement-Maßnahmen	142
1.2.1.3. Zusammenfassung	143

1.2.2. Outplacement als mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 87 BetrVG	145
1.2.2.1. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 BetrVG	145
1.2.2.1.1. Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes	145
1.2.2.1.2. Mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten	150
1.2.2.1.3. Zusammenfassung	154
1.2.2.2. Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 8 BetrVG	154
1.2.2.2.1. Outplacement als Leistungsgegenstand einer Sozialeinrichtung	155
1.2.2.2.2. Inhalt des Mitbestimmungsrechts	157
1.2.2.2.3. Zusammenfassung	158
1.2.2.3. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG	159
1.2.2.3.1. Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes	159
1.2.2.3.2. Der Begriff der Lohngestaltung	160
1.2.2.4. Zusammenfassung	162
1.2.3. Mitbestimmungspflichtige Berufsbildungsmaßnahme gemäß § 96 ff. BetrVG	163
1.2.3.1. Personeller Geltungsbereich	164
1.2.3.2. Kollektive Bildungsmaßnahme	164
1.2.3.3. Berufsbildung	166
1.2.3.4. Berufsbildungsbegriff	167
1.2.3.4.1. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	172
1.2.3.4.2. Outplacement als betriebliche oder außerbetriebliche Maßnahme	173
1.2.3.4.3. Die Reichweite der einzelnen Beteiligungstatbestände	174
1.2.3.4.3.1. Außerbetriebliche Berufsbildung	175
1.2.3.4.3.2. Betriebliche Berufsbildung	176
1.2.3.4.3.2.1. Beratungs- und Unterrichtsrechte nach §§ 96, 97 BetrVG	176
1.2.3.4.3.2.2. Mitbestimmung nach § 98 Abs. 1 BetrVG	177
1.2.3.4.3.2.3. Mitbestimmung nach § 98 Abs. 2 BetrVG	178
1.2.3.5. Zusammenfassung	180
2. Fazit	182
IV. Freiwillige kollektivrechtliche Outplacement-Rahmenregelungen	185
1. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien	185
2. Bestimmung von Outplacement-Rahmenregelungen für Betriebsvereinbarungen	187

2.1. Verpflichtung zur Gewährung einer Outplacement-Beratung	187
2.2. Konstituierung von Mindeststandards	188
2.2.1. Arbeitgeberinteresse	188
2.2.2. Arbeitnehmerinteresse	189
2.2.3. Regelungsgegenstand	189
2.3. Zusammenfassung	195
3. Sprecherausschußrichtlinie	195
V. Die steuerrechtliche Behandlung von Outplacement	197
1. Der einkommenssteuerrechtliche Arbeitslohnbegriff	197
1.1. Outplacement als objektive Bereicherung des Arbeitgebers	198
1.2. Wirtschaftliche Verfügungsmacht	200
1.3. Veranlassungszusammenhang	200
1.4. Lohnsteuer-Richtlinie 2000	204
2. Fazit	206
ANHANG	207
1. Verzeichnis der Gesprächspartner	207
2. Literaturverzeichnis	208