

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
§ 1 Einleitung	21
A. Einführung in das Thema	21
B. Gang der Untersuchung	24
§ 2 Das Freiwilligenprogramm in der Praxis	27
A. Bedeutung des Freiwilligenprogramms und Motivlage	27
I. Verbreitung und praktische Relevanz des Freiwilligenprogramms	27
II. Interessenlage der Parteien des Freiwilligenprogramms	32
1. Interessenlage des Arbeitgebers	32
2. Interessenlage der Arbeitnehmer	35
III. Interessenlage weiterer Beteiligter	36
1. Interessenlage des Betriebsrats	36
2. Interessenlage der Gewerkschaften	37
3. Interessenlage der Agentur für Arbeit	39
B. Begriff und Erscheinungsformen in der Praxis	40
I. Begriff des Freiwilligenprogramms	40
II. Einbindung des Freiwilligenprogramms in Restrukturierungsmaßnahmen	42
1. Reines Freiwilligenprogramm	42
2. Vorgeschaltetes Freiwilligenprogramm	42
3. Nebeneinander von Freiwilligenprogramm und einseitigem Personalabbau	44
4. Elemente der Freiwilligkeit in klassischen Personalabbaumaßnahmen	44
III. Rechtliche Grundlage des Freiwilligenprogramms	45

§ 3	Vorbereitungs- und Planungsphase des Freiwilligenprogramms	47
A.	Strategische Entscheidungen	47
I.	Einschätzung der Erfolgsaussichten	47
II.	Einbeziehung des Betriebsrats und Erarbeitung der Verhandlungsstrategie	48
III.	Transparenz und Vertraulichkeit des Verfahrens	49
IV.	Interne und externe Kommunikation	50
B.	Erarbeitung eines schlüssigen Gesamtkonzepts	52
I.	Personalabbauziele definieren und Maßnahmen planen	52
II.	Restrukturisierungsbudget festlegen und Kosten kalkulieren	55
§ 4	Unterrichtungs- und Verhandlungsphase des Freiwilligenprogramms	57
A.	Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	57
B.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Aufstellung des Freiwilligenprogramms	58
I.	Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG	58
II.	Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 92 BetrVG	60
III.	Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 92a BetrVG	61
IV.	Beteiligung des Betriebsrats gemäß §§ 111–112a BetrVG	62
1.	Das Freiwilligenprogramm als Betriebsänderung	63
a)	Betriebseinschränkung durch Personalabbau	63
b)	Möglichkeit wesentlicher Nachteile	69
c)	Veranlassung durch den Arbeitgeber	72
aa)	Meinungsstand	73
bb)	Eigene Bestimmung des Veranlassungsbegriffs	79
(1)	Veranlassungsverhalten	79
(2)	Konkret geplanter Personalabbau	81
(3)	Zuvorkommen einer Kündigung	83
d)	Zwischenergebnis	88
2.	Betriebsratsbeteiligung als taktisches Mittel	89

3. Aufstellung des Freiwilligenprogramms im Zusammenhang mit Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen	91
V. Ergebnis	93
C. Die Behandlung des Freiwilligenprogramms im Massenentlassungsrecht	94
I. Das Freiwilligenprogramm als konsultations- und anzeigepflichtige Massenentlassung	95
1. Der Veranlassungsbegriff im Massenentlassungsrecht	96
2. Auswirkungen auf die Praxis des Freiwilligenprogramms	101
II. Maßgeblicher Zeitpunkt bei der Durchführung eines Freiwilligenprogramms	105
1. Der maßgebliche Zeitpunkt im Massenentlassungsrecht	106
2. Praktische Herausforderungen bei der Durchführung des Freiwilligenprogramms	111
III. Rechtsfolge von Verstößen gegen die Konsultations- und Anzeigepflicht	114
1. Unwirksamkeit von Aufhebungsverträgen	115
2. Vereinbarung eines Verzichts auf die Rechtsfolgen	124
a) Meinungsstand	124
b) Kein Verzicht durch Abschluss eines arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrags	126
c) Wirksamkeit einer Klageverzichtsvereinbarung	126
aa) Keine Unwirksamkeit gemäß § 17 Abs. 2 KSchG i.V.m. § 134 BGB	127
bb) Keine Unwirksamkeit gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB	130
IV. Ergebnis	133
§ 5 Inhaltliche Ausgestaltung des Freiwilligenprogramms	135
A. Geltungsbereich des Freiwilligenprogramms	135
B. Verfahrensablauf und Auswahl der Teilnehmer	139
I. Einseitige Freiwilligkeit	139

II. Doppelte Freiwilligkeit	139
III. Das „Windhundprinzip“ versus Losverfahren	141
IV. Anspracheverfahren durch den Arbeitgeber	143
V. Initiativverfahren durch den Arbeitnehmer	145
VI. Vertraulichkeit des Verfahrens und Einbindung einer neutralen Stelle	146
VII. Mehrstufiges Verfahren beim vorgeschalteten Freiwilligenprogramm	147
C. Abfindungsregelungen in reinen und vorgeschalteten Freiwilligenprogrammen	148
I. Zweck der Abfindung	148
II. Gestaltung der Abfindungs- und Prämienregelungen	149
III. Altersbezogene Differenzierung der Abfindungsleistung	152
D. Turboprämie und Verhältnis zur Sozialplanabfindung	156
I. Zweck der Turboprämie	157
II. Zweck der Sozialplanabfindung und Grenzen der Regelungsautonomie der Betriebsparteien	157
III. Regelung der Turboprämie neben einem Sozialplan	161
E. Beratungsleistungen und Outplacement	166
F. Leistungspakete für rentennahe Arbeitnehmer	168
G. Einbindung einer Transfergesellschaft und Wechselprämie	172
I. Motive für die Einbindung einer Transfergesellschaft	173
II. Das Finanzierungskonzept der Transfergesellschaft	174
III. Inhaltliche Ausgestaltung	181
IV. Ergebnis	184
H. Laufzeit des Freiwilligenprogramms und Inkrafttreten	185
§ 6 Umsetzungsphase des Freiwilligenprogramms	187
A. Abschluss von Aufhebungsverträgen	187
I. In der Regel kein Angebot des Arbeitgebers durch Kundgabe des Programms	189
1. Essentialia negotii	189
2. Rechtsbindungswille	190
3. Schriftform	193

II. Vertragsschluss im Übrigen	194
B. Ansprüche (nicht) berücksichtigter Arbeitnehmer	196
I. Anspruch auf kollektivrechtlicher Grundlage	197
II. Anspruch auf individualrechtlicher Grundlage	199
1. Anspruch aus einem Vorvertrag	200
2. Anspruch aus einer Gesamtzusage	203
a) Voraussetzungen und Rechtswirkungen der Gesamtzusage	203
b) Meinungsstand zum Freiwilligenprogramm	204
c) Zusage einer Leistung	205
d) Wirksamwerden der Gesamtzusage	207
e) Zwischenergebnis	210
3. Ergebnis	210
III. Anspruch aus dem Allgemeinen	
Gleichbehandlungsgesetz	211
1. Anwendungsbereich	211
2. Ausschluss älterer Arbeitnehmer aus dem Freiwilligenprogramm	212
a) Unmittelbare Benachteiligung	212
aa) Keine weniger günstige Behandlung der vom Geltungsbereich des Freiwilligenprogramms erfassten jüngeren Arbeitnehmer	213
bb) Weniger günstige Behandlung der ausgeschlossenen älteren Arbeitnehmer	213
b) Rechtfertigung der unmittelbaren Ungleichbehandlung	217
aa) Kein legitimes Ziel ist die Kostenreduzierung	217
bb) Integration älterer Arbeitnehmer in das Erwerbsleben	220
(1) Legitimes Ziel	220
(2) Verhältnismäßigkeit	221
cc) Gewährung eines Ausgleichs für die Zukunft und Sicherung der Verteilungsgerechtigkeit der Abfindungsleistung	226
3. Ausschluss jüngerer Arbeitnehmer	228

4. Rechtsfolge	230
5. Ergebnis	240
IV. Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	240
1. Eröffnung des Anwendungsbereichs	241
2. Tatbestandliche Ungleichbehandlung und sachliche Rechtfertigung	247
a) Ungünstigere Behandlung bei vergleichbarer Lage	247
b) Vorliegen sachlicher Gründe	248
aa) Nebeneinander von Freiwilligenprogramm und einseitigem Personalabbau	248
bb) Reine und vorgeschaltete Freiwilligenprogramme	249
3. Rechtsfolge eines Verstoßes	253
4. Ergebnis	254
§ 7 Nach Abschluss des Freiwilligenprogramms	255
A. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	255
I. Ruhen des Anspruchs bei Erhalt einer Entlassungsentschädigung	256
II. Ruhen des Anspruchs und Minderung der Bezugsdauer bei Verhängung einer Sperrzeit	258
1. Lösen des Beschäftigungsverhältnisses	259
2. Wichtiger Grund	260
3. Rechtsfolgen der Sperrzeit	264
B. Steuerrechtliche Folgen	265
§ 8 Zusammenfassung der Ergebnisse	271
A. Bedeutung des Freiwilligenprogramms und Erscheinungsformen	271
B. Vorbereitungs- und Planungsphase des Freiwilligenprogramms	271
C. Unterrichts- und Verhandlungsphase des Freiwilligenprogramms	272

D. Inhaltliche Ausgestaltung des Freiwilligenprogramms	274
E. Umsetzungsphase des Freiwilligenprogramms	275
F. Nach Abschluss des Freiwilligenprogramms	277
Literaturverzeichnis	279