

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	1
A. Thema dieser Untersuchung	2
I. Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge	2
II. Massenhafter Abschluss	2
B. Gang der Untersuchung	3
§ 2 Der massenhafte Abschluss von Aufhebungsverträgen in der Praxis	5
A. Bedeutung von Aufhebungsverträgen	5
B. Motive für den Abschluss von Aufhebungsverträgen	7
I. Motive für Arbeitgeber	7
II. Motive für Arbeitnehmer	8
C. Einsatzbereiche von Aufhebungsverträgen in der Praxis	10
I. Aufhebungsverträge mit „reiner“ Beendigungsfunktion	10
1. Ausnutzung der günstigen Motivlage	10
2. Vereinbarte Kündigungsbeschränkungen	11
II. Aufhebungsverträge mit Wiedereinstellungsmöglichkeit	12
III. Aufhebungsverträge und Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG)	12
1. Motive für die Einschaltung einer BQG	13
a. Motive für den bisherigen und den neuen Arbeitgeber	13
b. Motive für Arbeitnehmer	15
c. Motive für die Agentur für Arbeit	15
2. Sozialrechtliche und wirtschaftliche Gestaltung	16
a. Sozialrechtliche Voraussetzungen	16
(1) Voraussetzungen von § 216a SGB II (Transferzuschüsse)	17
(2) Voraussetzungen von § 216b SGB III (Transferkurzarbeitergeld)	18
b. Finanzierung	19
c. Interne und externe BQG	19
3. Arbeitsrechtliche Gestaltung	20
a. Übertragung von Arbeitsverhältnissen in eine BQG	21
b. Rechtsverhältnis zwischen BQG und Arbeitnehmer	22
c. Kollektivarbeitsrechtliche Fragen	23
§ 3 Die Veranlassung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen	25
A. Bestandsaufnahme: Das Veranlassungsprinzip im Arbeitsrecht	26
I. Veranlassungsprinzip in anderen Bereichen des Arbeitsrechts	27
1. Auflösungsverschulden nach § 628 Abs. 2 BGB	27
2. Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften	28
3. Unwirksamkeit von Wettbewerbsverboten nach § 75 HGB	28
4. Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	28
II. Vergleich mit der Rechtsprechung im Sozialrecht	29
1. Rechtsprechung zu § 144 SGB III	29
2. Rechtsprechung zu § 147a SGB III	29
III. Auslegung als Grundlage des Vorrangs von Beendigungsgründen vor Beendigungsform	30

B. Dogmatische Einordnung des Veranlassungsprinzips	31
I. Begriff der Veranlassung	31
II. Veranlassungsprinzip als Zurechnungsproblem	31
III. Umgehungsdogmatik als Grundlage des Veranlassungsprinzips	32
1. Gleichstellung in § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG als Beispiel	32
2. Grenze zwischen zulässiger Gestaltung und unzulässiger Umgehung	32
3. Umgehung von Kündigungsvorschriften durch Aufhebungsverträge	33
4. Reichweite von Kündigungsvorschriften als Umgehungsgrenze	34
a. Zulässige Umgehung erlaubter Geschäfte	34
b. Gleichbehandlungsgebot beim Veranlassungsprinzip als Folge	34
C. Mehraktige Umgehung einaktiger Beendigungstatbestände	36
I. Problem des zeitlichen Bezugspunkts	36
1. Motivkonkurrenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	36
2. Motivwechsel des Arbeitgebers	37
3. Bestimmung von Schwellenwerten und Pflichten des Arbeitgebers	37
II. Bestimmung des richtigen Zeitpunkts	37
1. Willenserklärung des Arbeitgebers	37
2. Zustandekommen des Aufhebungsvertrags	39
3. Veranlassungsverhalten des Arbeitgebers als typisches Charakteristikum	40
D. Struktur des Veranlassungsprinzips	42
I. Rechtliche Mitwirkung des Arbeitnehmers als Ziel	42
II. Veranlassungsverhalten des Arbeitgebers	42
III. Verknüpfung von Veranlassungsverhalten und rechtlicher Mitwirkung	43
1. Adäquate Kausalität	44
2. Finale „Bestimmung“ eines Arbeitnehmers zum Vertragsschluss	44
E. Zwischenergebnis	45
§ 4 Aufhebungsverträge und § 613a BGB	47
A. Grundzüge von § 613a BGB	48
I. § 613a BGB im Überblick	48
II. Gesetzgeberischer Hintergrund der Vorschrift	49
1. Einführung durch § 122 BetrVG	49
2. Zweck von § 613a BGB	49
a. Bestandsschutz	49
b. Verteilung der Haftungsrisiken nach Betriebsübergang	50
c. Kontinuität des Betriebsrats und kollektiv geregelter Arbeitsbedingungen	50
3. Europarechtlicher Hintergrund	50
a. Richtlinie 2001/23/EG als heutige Grundlage	51
b. Europarechtliche Vorgaben für Aufhebungsverträge bei Betriebsübergängen	51
(1) Aufhebungsverträge und der Anwendungsbereich der Richtlinie 2001/23/EG	51
(2) EuGH-Rechtsprechung zu Widerspruchsrecht und Aufhebungsverträgen	52
(3) EuGH-Rechtsprechung zum Verzicht auf Schutz der Richtlinie	53
(a) Grundsätzliches Verzichtsverbot	53
(b) Ausnahmen von der Regel	53
(i) Die Berücksichtigung „innerstaatlichen Rechts“	53
(ii) Ehemaliger oder neuer Betriebsinhaber als Empfänger des Verzichts	54

(c) Verhältnis zwischen Verzicht und Aufhebungsverträgen in der EuGH-Rechtsprechung	55
(4) Zwischenergebnis	56
III. Kündungsverbot des § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	56
1. Grundlagen	57
2. Veräußererkündigung auf Erwerberkonzept als Besonderheit	58
B. Rechtsprechung zu Aufhebungsverträgen bei Betriebsübergängen	59
I. Erster Abschnitt: Sachlicher Grund für Verzicht auf Ansprüche	60
1. BAG v. 2.10.1974	60
2. BAG v. 29.10.1975	61
3. BAG v. 18.8.1976	61
4. BAG v. 26.1.1977	62
5. BAG v. 17.1.1980	63
6. BAG v. 29.10.1985	63
7. BAG v. 28.4.1987 („Lemgoer Modell“)	64
8. BAG v. 27.4.1988	65
9. BAG v. 12.5.1992	65
10. BAG v. 4.3.1993	66
II. Zweiter Abschnitt: Bezwecktes endgültiges Ausscheiden aus dem Betrieb	67
1. BAG v. 11.7.1995	67
2. BAG v. 11.12.1997	67
3. BAG v. 10.12.1998 („Dörries Scharmann“)	68
4. BAG v. 18.8.2005	69
5. BAG v. 23.11.2006	70
6. BAG v. 25.10.2007	71
7. BAG v. 7.11.2007	71
III. <i>Status quo</i> der BAG-Rechtsprechung: Motivatkontrolle	71
C. Herleitung und Konkretisierung der Kriterien der Rechtsprechung	73
I. Berücksichtigung der Veranlassung des Arbeitgebers	73
II. Fallgruppe 1: Das „bezweckte endgültige Ausscheiden aus dem Betrieb“	74
1. Ursprung in RAG-Rechtsprechung zu § 69 BRG	74
2. „Bezwecken“ als subjektives Merkmal	75
3. Dauer des „endgültigen Ausscheidens aus dem Betrieb“	76
4. Weitere Konkretisierungen der Rechtsprechung	77
a. Verbindliche Einstellungszusage oder Risikogeschäft?	77
b. Veranlassung des Arbeitgebers und Vorstellung des Arbeitnehmers	78
c. Vorstellung des Arbeitnehmers und Schutzzweck von § 613a BGB	79
III. Fallgruppe 2: Das Vorliegen eines sachlichen Grundes	79
1. Konkretisierung der sachlichen Gründe	80
a. Erhalt von Arbeitsplätzen	80
(1) Darstellung der Rechtsprechung	80
(2) Offene Fragen	82
b. Einheitliche Anwendung von tariflichen Arbeitsbedingungen	82
2. Ungleichbehandlung von Aufhebungs- und Änderungsverträgen	83
3. Weitere Kritik an der Rechtsprechung	86
IV. Dauer der Erhöhung des Schutzniveaus bei Betriebsübergängen	88
V. Friktionen zwischen der Rechtsprechung und dem Veranlassungsprinzip	88
VI. Zwischenergebnis	89

D. Vergleich mit dem Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	89
I. Grundlagen des Widerspruchsrechts	90
II. Argumente für die Anerkennung des Widerspruchsrechts	91
1. Persönliche Natur der Arbeitsleistung (§ 613 Satz 2 BGB)	91
2. Recht zur Aufgabe des Arbeitsplatzes aus Art. 12 GG	92
3. Verhinderung eines aufgezwungenen Schuldnerwechsels und weitere Gründe	92
III. Argumentationswert für Aufhebungsverträge	93
1. Vergleich der Voraussetzungen	93
a. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	93
b. Aufhebungsverträge	94
2. Vergleich der Rechtsfolgen	95
a. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	95
b. Aufhebungsverträge	95
3. Zwischenergebnis	96
 E. Einschränkung der Vertragsfreiheit durch § 613a BGB	 96
I. Unzulässige Umgehung nach § 134 BGB i.V.m. § 613a BGB	97
II. Unzulässige Umgehung von § 613a BGB bzw. § 613a Abs. 1 BGB	98
III. Unzulässige Umgehung von § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	99
1. Reines Verbot von Arbeitgeberkündigungen?	99
2. Grammatische und systematische Auslegung von § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	100
3. Entstehungsgeschichte von § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	100
4. Schlussfolgerungen	101
IV. Unzulässige Umgehung von § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	102
1. Grammatische Auslegung	103
2. Vergleich mit § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	104
3. Veränderungssperre entsprechend § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	104
4. Bestandsschutz als Zweck von § 613a BGB	104
a. Flankierung des Kündigungsschutzes durch § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	105
(1) „Quasi-Verdinglichung“ des Arbeitsvertrages durch § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	105
(2) Lediglich Verbot einseitiger Maßnahmen des Arbeitgebers?	106
(3) Schaffung einer „Lücke im Kündigungsschutz“?	108
b. Sicherung des Fortbestands des Betriebes	109
c. Reichweite des Sonderkündigungsschutzes bei Betriebsübergängen	110
(1) Aufhebungsverträge mit „reiner“ Beendigungsfunktion	110
(2) Änderung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung oder -vertrag	111
(3) Sozialauswahl und Negativauslese	113
(4) Zusammenfassende Würdigung	114
d. Irrelevanz anderer Kündigungsbeschränkungen für Aufhebungsverträge	114
(1) § 85 SGB IX	115
(2) § 9 MuSchG	115
(3) §§ 18, 19 BEEG	115
(4) § 22 BBiG	116
(5) § 15 KSchG	116
(6) In Sonderheit: § 78a BetrVG	117
(7) Schlussfolgerungen	117
(8) Zwischenergebnis	118
e. Vergleich mit der Reichweite des allgemeinen Kündigungsschutzes	119
(1) Grundsätze des Verzichts auf arbeitsrechtlichen Bestandsschutz	120
(2) Übertragung dieser Grundsätze auf § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	121
5. Zwischenergebnis	124

F. Kontrollfreiheit und andere zwingende Vorschriften	124
I. Verstoß gegen § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB	124
II. Verstoß gegen andere Vorschriften	126
G. Zwischenergebnis	126
§ 5 Vertragsfreiheit und die Lehre von den Schutzpflichten	129
A. Einfachgesetzliche Grundlage zur Einschränkung der Vertragsfreiheit	130
I. Kontrolle am Maßstab von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB	131
II. Kontrolle am Maßstab von § 242 BGB	132
B. Rspr. zur strukturellen Unterlegenheit bei Aufhebungsverträgen	133
I. Vertragsparität bei Betriebsübergängen	134
II. Vertragsparität bei Aufhebungsverträgen außerhalb von Betriebsübergängen	134
III. Übertragung der Wertung zu § 138 Abs. 1 BGB auf § 613a BGB	136
C. Strukturelle Unterlegenheit bei Betriebsübergängen	136
I. Drucksituation	137
1. Differenzierung nach dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses	138
2. Kein Druck wegen Schutz durch § 613a BGB	138
3. Zwischenergebnis	140
II. Existentielle Angewiesenheit auf einen Vertrag	141
1. Vertragsparität vor und während des Arbeitsverhältnisses	141
2. Auswirkungen des Schutzes von § 613a BGB	142
3. Angewiesenheit wegen Vorteilen von Aufhebungsverträgen	144
III. Zwischenergebnis	144
D. Rechtsmissbrauch durch kollektives Angebot von Aufhebungsverträgen	145
I. Umgehung von § 613a BGB	145
II. Massenhaftigkeit	145
E. Zwischenergebnis	146
§ 6 Massenhaft abgeschlossene Aufhebungsverträge und das BetrVG	149
A. Personalplanung nach § 92 BetrVG	149
B. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG	150
I. Pflicht zur Anhörung nur bei Kündigungen	150
II. § 102 BetrVG und Aufhebungsverträge <i>de lege lata</i>	150
1. Wortlaut von § 102 BetrVG	151
2. Auslegung nach dem Zweck der Anhörung	151
3. Analogiefähigkeit von § 102 BetrVG	153
III. Pflicht zur Anhörung bei Aufhebungsverträgen <i>de lege ferenda</i> ?	153
C. Aufhebungsverträge und die §§ 111 ff. BetrVG	154
I. Aufhebungsverträge und der Tatbestand der Betriebsänderung	154
1. Der Gedanke des § 112a Abs. 1 S. 2 BetrVG und § 111 BetrVG	155
2. Zweck der Beteiligungspflicht bei Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG	156
II. Reichweite von Sozialplanansprüchen bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	157

1. § 75 BetrVG und ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen	158
2. Wertung des § 112a Abs. 1 S. 2 BetrVG	159
3. Aus Perspektive der Veranlassungsdogmatik	160
III. Aufhebungsverträge als Entlassungen nach § 113 BetrVG	161
1. Gleichstellung entsprechend § 112a Abs. 1 S. 2 BetrVG	161
2. Zweck von § 113 BetrVG	161
3. Unterscheidung zwischen normkonformem und normwidrigem Verhalten	162

D. Zwischenergebnis 163

§ 7 Massenhaft abgeschl. Aufhebungsverträge als Massenentlassungen 165

A. Grundlagen des Massenentlassungsrechts 165

I. Begriff und Regelungsanlass	165
1. Negative Effekte innerhalb eines bestimmten Zeitraums	166
2. Massenentlassung als gesteuerte Maßnahme	166
3. Unterschiedliche Regelungsansätze	166
II. Interessenlage bei Massenentlassungen	167
1. Arbeitnehmer- und Arbeitnehmervertreterinteressen	167
2. Öffentliche Interessen	167
3. Unternehmerische Interessen	168
III. Interessenkonflikte	168
1. Konflikte zwischen den Interessenträgern	168
2. Konflikte zwischen den Regelungszwecken	169
a. Konflikte zwischen wirtschafts- und sozialpolitischen Regelungsansätzen	169
b. Konflikte innerhalb der sozialpolitischen Ansätze	169
(1) Unterscheidung zwischen Beendigungsursache und Beendigungswirkung	170
(2) Folgen der unterscheidungslosen Konzeption des Massenentlassungsrechts	171
(3) Berücksichtigung des Regelungszwecks als Weichenstellung	172

B. Konzeption und Geschichte des heutigen Massenentlassungsrechts 172

I. Europäisches Massenentlassungsrecht	172
1. Entwicklung	172
2. Überblick über die Vorschriften der Richtlinie 98/59/EG	173
a. Allgemeine Bestimmungen	173
b. Konsultationsverfahren	173
c. Anzeigeverfahren	174
3. Zielsetzung des europäischen Massenentlassungsrechts	175
a. Geschichte der Massenentlassungs-Richtlinien	175
b. Erwägungsgründe der Richtlinien	175
c. Rechtsprechung des EuGH zum Zweck der Richtlinien	176
II. Deutsches Massenentlassungsrecht	177
1. Wirtschaftspolitische Motive als Ursprung	177
a. Demobilisierungsverordnung vom 19.2.1920	177
b. Stilllegungsverordnung vom 8.11.1920	177
c. Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsstreckung vom 15.10.1923	178
2. Arbeitsmarktpolitisch motivierte Vorschriften	179
a. Anzeigepflicht nach § 20 AOG	179
b. Anzeigepflicht nach §§ 15 ff. KSchG 1951	180
c. Übernahme in die §§ 17 ff. KSchG	181
d. Zwischenbilanz: Der traditionelle Zweck für deutsches Massenentlassungsrecht	181
3. Umsetzung der Richtlinien in deutsches Recht	182

a. Anpassung an die Richtlinie 75/129/EWG	182
b. Anpassung an die Richtlinie 92/56/EWG zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG	183
c. Rechtspolitische Folgekritik an den §§ 17 ff. KSchG	184
4. Individualschützende Merkmale im deutschen Massenentlassungsrecht	185
a. Konsultation nach § 17 Abs. 2 KSchG als Arbeitnehmerschutz	185
b. Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 3 KSchG als Arbeitnehmerschutz	186
c. Individualschutz im Wege richtlinienkonformer Auslegung	187
III. Vergleich: Schutzrichtung des europäischen und des deutschen Rechts	187
C. Zäsur durch die „Junk“-Entscheidung des EuGH	188
I. Frühere Auslegung der §§ 17 ff. KSchG	188
1. Rechtliche Beendigung als Angelpunkt des Massenentlassungsrechts	188
2. Folgen fehlerhafter oder unterbliebener Anzeigen	189
a. Frühere Rechtsprechung des BAG: Unwirksamkeit der Kündigung	189
b. Rechtsprechung des BAG seit Anfang der 1970er-Jahre	190
3. Folgen der unzureichenden Konsultation der Arbeitnehmervertreter	191
II. Vorgeschichte des „Junk“-Verfahrens	192
III. „Junk“-Entscheidung des EuGH vom 27.1.2005	192
IV. Umsetzung der „Junk“-Entscheidung in deutsches Recht	193
1. Folgeprobleme der „Junk“-Entscheidung	193
2. Rechtsprechung des BAG nach „Junk“	195
D. Grundsätze richtlinienkonformer Rechtsfindung	196
I. Richtlinienkonforme Auslegung	197
II. Richtlinienkonforme Rechtsfortbildung	198
III. Grenzen richtlinienkonformer Rechtsfindung	198
IV. Unbeabsichtigte Richtlinienwidrigkeit umsetzender Normen	200
1. Unmittelbare Anwendung von Richtlinien	200
2. Der Umsetzungswillen des Gesetzgebers bei der Rechtsfindung	200
V. Schlussfolgerungen für das Massenentlassungsrecht	201
E. Behandlung von Aufhebungsverträgen nach den §§ 17 ff. KSchG	202
I. Einführung	202
1. Europarechtliche Vorgaben	202
2. Entwicklung des deutschen Rechts	204
3. Überprüfungsbedarf nach der „Junk“-Entscheidung	206
II. Tatbestand der Massenentlassung und Aufhebungsverträge	206
1. Aufhebungsverträge als „andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses“	206
a. Aufhebungsverträge mit „reiner“ Beendigungsfunktion	207
b. Aufhebungsverträge mit Wiedereinstellungsoption	207
(1) Relevanz von Neueinstellungen beim entlassenden Arbeitgeber	208
(2) Relevanz anderer Beschäftigungen des konkret entlassenen Arbeitnehmers	209
c. Aufhebungsverträge und BQG	210
(1) Neubegründung eines „vollwertigen“ neuen Arbeitsverhältnisses	210
(2) Transfer in eine BQG	210
2. Veranlassung des Arbeitgebers	212
a. Schutz des Arbeitsmarktes und die Veranlassung des Arbeitgebers	212
b. Gefahr der Umgehung durch Rechtsformwahl	213
c. Grenzen der Umgehungsgefahr	213
(1) Berücksichtigung von Entlassungsgründen	214
(2) „Fristlose Aufhebungsverträge“ nach § 17 Abs. 4 KSchG	214

(a) § 17 Abs. 4 KSchG im Überblick	214
(b) § 17 Abs. 4 KSchG und Beendigungen nach § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG	215
(3) Entlassungen wegen § 104 BetrVG	215
3. Zwischenergebnis	216
III. Anzeige- und Beteiligungspflichten bei Aufhebungsverträgen	216
1. Europarechtliche Anforderungen	217
a. Konsultationsverfahren	218
(1) Inhalt der Auskunftspflicht des Arbeitgebers	219
(2) Ablauf der Verhandlungen	219
b. Anzeigeverfahren	221
(1) Bestimmungen der Richtlinie im Überblick	221
(2) Verhältnis zwischen Anzeige und Kündigung	222
(3) Verhältnis zwischen Anzeige- und Konsultationsverfahren	223
2. Geltendes deutsches Recht	223
a. Konsultationsverfahren	223
(1) Zeitlicher Rahmen der Konsultation	224
(a) Schwierigkeiten bei der zeitlichen Anknüpfung	224
(i) Fallbeispiel 1: Verspätete Annahme des Angebots des Arbeitgebers	224
(ii) Fallbeispiel 2: Anzeige nach Angebot, aber vor Zustandekommen	225
(b) „Rechtzeitigkeit“ und das Verhältnis zu § 17 Abs. 3 KSchG	225
(c) „Rechtzeitigkeit“ bei Arbeitgeberkündigungen	227
(d) „Rechtzeitigkeit“ bei Aufhebungsverträgen	227
(2) Verfahrensordnung	228
(a) Verhältnis von § 17 Abs. 2 KSchG und den §§ 111 ff. BetrVG	229
(b) Zwingende Anrufung einer Einigungsstelle?	231
(3) Inhalt der Konsultation	231
b. Zeitpunkt der Anzeige an die Agentur für Arbeit	232
(1) Wortlaut von § 17 Abs. 1 KSchG	233
(2) Vergleich von § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG und § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG	233
(3) Unterschiedliche Zwecke von deutschem und europäischem Recht	234
(4) Systematische Umsetzung des deutschen Regelungszwecks in § 18 KSchG	236
(a) § 18 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG bei richtlinienkonformer Auslegung	236
(i) Ex tunc oder ex nunc – Wirkung von § 18 Abs. 1 KSchG?	237
(ii) § 18 KSchG und Aufhebungsverträge	238
(b) § 18 Abs. 4 KSchG und richtlinienkonforme Auslegung	239
(5) Zwischenergebnis	240
IV. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Konsultations- und Anzeigepflicht	240
1. Europarechtliche Anforderungen	241
a. Sanktionen bei fehlerhaftem Konsultationsverfahren	241
b. Sanktionen bei fehlerhafter Anzeige	241
2. Sanktionen im sonstigen deutschen Recht	242
a. Verstöße gegen Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Kündigungen	242
b. Verstöße gegen Anzeigepflichten bei Kündigungen	243
c. Verstöße gegen Pflichten bei Aufhebungsverträgen	243
3. Sanktionen im geltenden deutschen Massenentlassungsrecht	243
a. Konsultationsverfahren	243
(1) Mangel einer ausdrücklichen Regelung	243
(2) Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG als Sanktion	244
b. Anzeigeverfahren: § 18 KSchG	245
(1) Unwirksamkeit der Kündigung	246
(2) Unwirksamkeit von Aufhebungsverträgen	246
(3) Exkurs: Auswirkungen der fehlerhaften Beteiligung des Betriebsrats	247
4. Sanktionen bei arbeitgeberveranlassten Aufhebungsverträgen	248

a. Gleichstellung nach § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG	248
b. Verzicht auf die Rechtsfolgen durch Aufhebungsvertrag	249
(1) Bisherige Deutung: Kein Verzicht durch Aufhebungsvertrag	249
(2) Neuorientierung wegen Vorrangs des Individualschutzes	250
(a) Verzicht auf Individualschutz	250
(b) Rest an arbeitsmarktpolitischem Schutz	251
5. Zwischenergebnis	253
F. Zwischenergebnis	253
§ 8 Wesentliche Ergebnisse der Untersuchung	255
Literaturverzeichnis	259