

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einführung in die Thematik	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Eingrenzung der Themenstellung	5
1.3 Konzeption der Untersuchung	7
2. Die Personalabbauplanung und der arbeitsrechtliche Bezugsrahmen	9
2.1 Personalabbauplanung aus betriebswirtschaftlicher Sicht	9
2.1.1 Personalabbauplanung im Rahmen der Unternehmungs- und Personalplanung	9
2.1.1.1 Planungsbegriff	9
2.1.1.2 Personalplanung im Rahmen der Unternehmungsplanung	13
2.1.1.3 Teilbereiche der Personalplanung	16
2.1.1.4 Personalfreisetzungsplanung und Personalabbauplanung	19
2.1.1.5 Elemente der Personalabbauplanung	25
2.1.2 Ursachen für Abbauentscheidungen	35
2.1.3 Träger personalpolitischer Abbauentscheidungen	38
2.1.4 Personalpolitisches Abbauinstrumentarium	43
2.2 Rechtssystematik bei Abbauentscheidungen	52
2.2.1 Allgemeine Ableitung	52
2.2.2 Systematik für die vorliegende Untersuchung	55
2.3 Der unternehmerische Dispositionsspielraum	59
3. Der Einfluß individualrechtlicher Regelungen	63
3.1 Der Arbeitsvertrag als Grundlage	63

3.2	Arbeitsrechtlich normierte Restriktionen bei indirekten Abbaumaßnahmen	65
3.2.1	Die vorzeitige Pensionierung	66
3.2.2	Die Nicht-Verlängerung befristeter Arbeitsverträge	69
3.2.2.1	Befristete Arbeitsverträge nach § 620 BGB	69
3.2.2.2	Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz	72
3.2.3	Die Ausnutzung der Fluktuation	73
3.2.4	Der Abschluß von Aufhebungsverträgen	77
3.2.5	Abschätzung des normierten indirekten Abbauvolumenpotentials	83
3.3	Arbeitsrechtlich normierte Restriktionen bei direkten Maßnahmen	86
3.3.1	Allgemeine Aspekte der Kündigung und des Kündigungsschutzes	86
3.3.2	Die betriebsbedingte Kündigung	90
3.3.2.1	Ursache und dringendes betriebliches Erfordernis	90
3.3.2.2	Die soziale Auswahl	97
3.3.3	Allgemeine Kündigungsfristen	105
3.3.3.1	Gesetzliche Kündigungsfristen	105
3.3.3.2	Die Kündigung von Probe- und Ausbildungsarbeitsverhältnissen	109
3.3.4	Der besondere Kündigungsschutz schutzbedürftiger Personengruppen	112
3.3.4.1	Schwerbehinderte	112
3.3.4.2	Werdende Mütter und Wöchnerinnen	117
3.3.4.3	Heimarbeiter	120
3.3.4.4	Funktionsträger der Betriebsverfassung	122
3.3.4.5	Wehr- und Zivildienstleistende	124
3.3.5	Besonderheiten bei Massenentlassungen	126
3.4	Ansatz zur Ermittlung eines betrieblichen Abbauvolumenpotentials	131
3.4.1	Ableitung eines Kündigungsprofils	131
3.4.2	Abschätzung des Abbauvolumenpotentials	135

	Seite
3.5 Resultierende Auswirkungen auf die Personalabbauplanung	141
3.5.1 Planungsprozeß	141
3.5.2 Fristigkeit und Planungshorizont	147
4. Der Einfluß betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen auf die Personalabbauplanung	153
4.1 Wirkungsweise der Betriebsverfassung	153
4.2 Der Einfluß der Betriebsverfassung auf die Personalplanung	156
4.3 Ermittlung der betriebsverfassungsrechtlichen Restriktionen beim Einsatz der Instrumente der Personalabbauplanung	166
4.3.1 Indirekte Maßnahmen	166
4.3.2 Direkte Maßnahmen	175
4.3.2.1 Ordentliche Kündigung	175
4.3.2.2 Massenentlassungen und Betriebsänderungen	182
4.4 Einflüsse auf die Personalabbauplanung aufgrund unterschiedlicher Wirkungsweisen von Betriebsräten	193
4.4.1 Die betriebsverfassungsrechtlich determinierte Art der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	194
4.4.2 Einflüsse bei unterschiedlichen Betriebsratstypen	198
4.4.3 Resultierende Auswirkungen auf die Personalabbauplanung	207
4.5 Gesamtbeurteilung der Auswirkungen der Betriebsverfassung auf die Personalabbauplanung	211
5. Zusammenfassende Darstellung	216
Literaturverzeichnis	224