

Inhaltsübersicht

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXIII

1. Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1. Einleitung	1
1. Funktion der Kündigung im Arbeitsverhältnis	1
2. Retrospektive Sicht der Kündigungsgründe in Rechtsprechung und Literatur	3
3. „Arbeitnehmerfreundliche“ Arbeitsgerichte?	5
§ 2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigungsschutz	6
I. Überblick	6
II. Beendigungstatbestände im Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsschutz	7
1. Befristung des Arbeitsvertrages – teilweise neu geregelt	7
a) Allgemeines	7
b) Hochschule und Forschung	8
c) Probezeit	9
d) Wunsch des Arbeitnehmers	9
e) Befristungsdauer	9
f) Mehrfache Befristung	10
g) Bestandschutz und Befristung	10
aa) KSchG	10
bb) MuSchG	11
cc) SchwbG	11
dd) ArbPlSchG	12
ee) BetrVG	12
ff) Gerichtlicher – außergerichtlicher Vergleich	12
h) Erleichterte Befristungsmöglichkeiten nach dem BeschFG – ABFG – neu geregelt	13
i) Neuregelung im ABFG ab 1.10. 1996	13
j) Entfristungsklage – Klagefrist	14
k) Zusammenfassung	15
2. Auflösende Bedingung	15
3. Anfechtung des Arbeitsvertrages	16
a) Irrtumsanfechtung, § 119 BGB	16
b) Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung, § 123 Abs.1 BGB	18
c) Anfechtungsfrist	19
d) Wirkung der Anfechtung	19
aa) Vor Vollziehung des Arbeitsverhältnisses	19
bb) Nach Vollziehung des Arbeitsverhältnisses	19
4. Nichtigkeit	19
5. Aufhebungsvertrag	22

§ 3. Kündigungsschutz – Kündigungsschutzgesetz	24
I. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	24
II. Grundgesetz und Kündigung	25
III. Kündigungsschutz durch Unwirksamkeitsnormen des allgemeinen bürgerlichen Rechts – Überblick	26
1. § 611a BGB – Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts	27
2. § 612a BGB – Behinderungsverbot	27
3. § 242 BGB – Treu und Glauben	28
4. § 138 BGB – Sittenwidrigkeit	29
IV. Spezialgesetzlicher Kündigungsschutz	29
1. Berufsbildungsgesetz – BBiG	30
a) Anwendungsbereich	30
b) Probezeit	30
c) Kündigungsschutz	30
2. Beschäftigtenschutzgesetz – BSchG	31
a) Gesetzeszweck	31
b) Begriff des „Beschäftigten“	32
c) Definition der „sexuellen Belästigung“	32
d) Pflichtverletzung und Dienstvergehen	32
e) Handlungspflicht des Arbeitgebers	32
f) Arbeitsverweigerungsrecht	32
g) Benachteiligungsverbot	32
h) Würdigung des Gesetzes	33
3. Mutterschutzgesetz – MuSchG	34
a) Grundsatz und Ausnahmen	34
b) Schriftform – neu geregelt!	35
4. Schwerbehindertengesetz – SchwBГ	36
a) Zustimmungserfordernis	36
b) Erteilung der Zustimmung	36
c) Rechtsmittel	36
§ 4. Gesetzliche Voraussetzungen des Kündigungsschutzes im Arbeitsverhältnis – neu geregelt	37
I. Kündigungsrecht und Kündigungsschutzrecht im Arbeitsverhältnis	37
II. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes nach dem KSchG	39
1. Arbeitsverhältnis	39
2. Wartezeit – Sechs Monate Unternehmenszugehörigkeit	41
a) Zweck	41
b) Berechnung	41
3. Ausnahme: Leitende Angestellte	42
4. Betriebsbegriff	43
a) Betrieb und Unternehmen	43
b) Betrieb – Nebenbetrieb – Betriebsteil	44
c) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen	45
5. Betriebliche Beschäftigtenzahl – neu geregelt	46
a) Schwellenwert – Regelung bis zum 30.9. 1996 – KSchG a.F.	46
b) Regelung ab dem 1.10. 1996 – ABFG	47
aa) Schwellenwert	47
bb) Teilzeitbeschäftigung	47
cc) Größenordnung	48
dd) Verfassungsmäßigkeit	48
ee) Geltungsbereich Betrieb – Unternehmen	49

Inhaltsübersicht

IX

6. Beschäftigung „in der Regel“	50
7. Klagefrist	50
8. Nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage	51
a) Sinn und Zweck des Zulassungsverfahrens	51
b) Klage beim Arbeitsgericht	51
c) Verschulden	53
d) Vertreterverschulden	54
e) Formelle Voraussetzungen	55
f) Prüfungsumfang	55
g) Rechtsmittel	55
9. Soziale Rechtfertigung der Kündigung	56
§ 5. Bedeutung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für das Kündigungsrecht .	57
I. Kündigungsgrund und (Weiter-) Beschäftigungsmöglichkeit	57
II. Systemwidrige Einordnung der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit in der Rechtsprechung des BAG	59
III. Begriff der „Beschäftigung“ im Kündigungsrecht	60
1. Beschäftigungsbegriff im Wortsinn	61
2. Arbeitsrechtlicher Beschäftigungsbegriff	61
3. Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen	62
4. Beschäftigung zu geänderten Bedingungen	62
IV. Kündigungsschutzrechtliche Bedeutung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	63
V. Voraussetzungen der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit	64
1. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz	64
2. Vertragsgemäße Weiterbeschäftigungsmöglichkeit durch „Ringtausch“	65
3. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz	66
4. Systematik vertragserhaltender (Weiter-)Beschäftigungsmöglich- keiten	67
§ 6. Abgrenzung personen-, verhaltens- und betriebsbedingter Kündigungen .	68
I. Betriebsbezogenheit aller Kündigungsgründe	68
II. Abgrenzung nach Sphären	69
III. Abgrenzung „personen-“ und „verhaltensbedingt“	70
IV. Mehrere Kündigungsgründe	71
V. Darlegungslast	72
§ 7. Bedeutung der allgemeinen Prinzipien des Kündigungsschutzrechts für die personen- und verhaltensbedingte Kündigung .	73
I. (Un-)Zumutbarkeit im Kündigungsrecht	73
II. Abwägung der beiderseitigen Interessen	75
1. Interessenabwägung in der Rechtsprechung	75
2. Interessenabwägung im Schrifttum	76
3. Zulässigkeit einer Interessenabwägung	76
a) Generalklauseln	76
b) Interessenabwägung im Gesetz	76
c) Normenkollisionen	77
d) Offene Gesetzeswertungen	77
e) Soziale Rechtfertigung	77
4. Soziale Rechtfertigung als offene Gesetzeswertung	77

5. Konkretisierung der Interessenabwägung	78
a) Gebundene Abwägung	78
b) Bindung an den Parteivortrag	78
c) Konkretisierung berücksichtigungsfähiger Interessen	78
6. Gewichtung der Interessenlagen	79
III. Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	79
1. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in der Rechtsprechung	79
2. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Schrifttum	80
3. Funktion und Anwendungsbereich des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes	80
IV. Bedeutung der Zukunftsprognose	81
1. Bedeutung des Prognoseprinzips	81
2. Prognoseprinzip in der Rechtsprechung	81
3. Prognoseprinzip im Kündigungsrecht	82
a) Betriebsbedingte Kündigung	82
b) Verhaltensbedingte Kündigung	82
4. Bedeutung des Prognoseprinzips	83
V. Gleichbehandlung und Kündigung	83
1. Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	83
2. Gleichbehandlung im Kündigungsrecht	83
2. Abschnitt. Die personenbedingte Kündigung	
§ 8. Begriff der personenbedingten Kündigung	84
I. Abgrenzung personenbedingter Kündigungsgründe	84
II. Konkretisierung personenbedingter Kündigungsgründe	84
§ 9. Krankheitsbedingte Kündigung	85
I. Krankheit als Kündigungsgrund	85
II. Fehlzeitbedingte Kündigung	86
III. Krankheitsbedingte Kündigung in der Rechtsprechung des BAG	87
1. Prüfungsschema des BAG	87
2. Komponenten des Kündigungsgrundes	87
3. Komponenten des Kündigungsgrundes im einzelnen	87
a) Zukunftsprognose	87
b) Begründung der Fehlzeitenprognose	88
c) Zukünftige Entwicklung – Prognosekorrektur	89
d) Erhebliche Betriebsstörungen	90
e) Entgeltfortzahlungskosten	91
f) Unzumutbare Betriebsstörungen	92
g) Personalreserve	93
h) Erkundigungspflicht	93
IV. Kritik der BAG – Rechtsprechung	94
1. Indizwirkung von Vorerkrankungen	94
2. Betriebliche Belastungen	94
3. Bedeutung der Personalreserve	94
4. Bedeutung der Entgeltfortzahlungskosten	95
V. Bedeutung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	98
§ 10. Kündigung aus Fürsorge	99
I. Verschlimmerungsgefahr	99
II. Bedeutung von § 618 BGB für das Kündigungsrecht	100

III. Fürsorgepflicht als Grundlage der sozialen Rechtfertigung	100
IV. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	102
1. Weiterbeschäftigung nach Umsetzung	102
2. Vertragsgemäße Weiterbeschäftigungsmöglichkeit durch „Ringtausch“	102
3. Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen	103
4. Weiterbeschäftigungsverlangen auf belastendem Arbeitsplatz . . .	103
§ 11. Kündigung wegen Trunk- und Drogensucht	104
I. Kündigungsrelevanz von Trunk- und Drogensucht	104
II. Entziehungskur	105
III. Interessenabwägung	106
§ 12. AIDS und Kündigung	107
I. AIDS als Krankheit	107
II. Kündigungsrechtliche Bedeutung der HIV-Infektion	107
III. Kündigungsrechtliche Bedeutung der Übertragungsgefahr . . .	108
IV. Druckkündigung wegen AIDS	108
§ 13. Kündigung wegen mangelnder Eignung des Arbeitnehmers . . .	109
I. Begriff des Eignungsmangels	109
II. Objektive Eignungsmängel	110
III. Subjektive Eignungsmängel	111
1. Begriff des subjektiven Eignungsmangels	111
2. Graduelle Leistungsdefizite	111
3. Altersbedingter Leistungsabbau	112
4. Alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	112
§ 14. Kündigung wegen dauernder Leistungsunfähigkeit	113
I. Begriff der Leistungsunfähigkeit	113
II. Unmöglichkeit und Kündigung	114
III. Unmöglichkeit als Kündigungsgrund	114
§ 15. Kündigung wegen verfassungspolitischer Einstellung	115
I. Kündigungsgrund	115
II. Kündigungs voraussetzungen	115
1. Politische Treuepflicht	115
2. Mitgliedschaft in verfassungsfeindlicher Organisation . . .	116
3. Prognose verfassungsfeindlicher Betätigung	116
§ 16. Kündigung aus Altersgründen	117
§ 17. Einzelfälle personenbedingter Kündigungsgründe	118
I. Arbeitserlaubnis – Fehlen	118
II. Betriebsgeheimnisse, Sicherheitsbedenken	119
III. Charaktermangel	120
IV. Ehe	120
V. Ehrenämter	121
VI. Erlaubnis – fehlende	121
VII. Fahrerlaubnis – fehlende	122
VIII. Fluglizenz – fehlende	122

IX. Gewerkschaftliche Funktionen	123
X. Inhaftierung	123
XI. Schwangerschaft	124
XII. Transsexualität	124
XIII. Verdachtskündigung	125
 3. Abschnitt. Die verhaltensbedingte Kündigung	
§ 18. Verhaltensbedingte Kündigung – Grundzüge	126
I. Vertragsschuld des Arbeitnehmers	126
1. Inhalt des Arbeitsvertrages	126
2. Direktionsrecht	126
3. Leistungsmaßstab	128
4. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten	129
a) Erscheinungsformen	129
b) Rechtsgrundlage	129
c) Kündigungsrelevanz der Nebenpflichtverletzung	130
aa) Störung des Betriebsablaufs – Betriebsfriedens	130
bb) Verletzung von Tabubereichen	131
II. Begriff der verhaltensbedingten Kündigung	133
III. Schuldhaftes Verhalten?	134
IV. Abmahnung	137
§ 19. Bedeutung der Grundrechte für die Beurteilung verhaltensbedingter Kündigungen	137
I. Geltung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis	137
1. Staatsbürger – Staat	137
2. Staatsbürger untereinander	138
II. Kündigungsrechtsgestaltenden Grundrechte	139
1. Koalitionsfreiheit – Art. 9 Abs. 3 GG	139
2. Freiheit der Berufswahl und -ausübung – Art. 12 GG	140
3. Meinungsfreiheit – Art. 5 GG	140
4. Gewissensfreiheit – Art. 4 GG	141
a) Subjektiver Gewissensbegriff	141
b) Verifizierung des Gewissens	142
c) Gewissenskonflikt als Eignungsmangel	143
5. Schutz von Ehe und Familie – Art. 6 GG	143
6. Pressefreiheit – Art. 5 Abs. 2 GG	144
§ 20. Verletzung primärer Leistungspflichten	145
I. Schlecht- oder Minderleistung	145
II. Arbeitsverweigerung	146
1. Begriff	146
2. Direktionsrecht und Arbeitsverweigerung	148
3. Leistungsverweigerungsrecht	149
a) Direktionsrecht und Leistungsverweigerungsrecht	149
b) Pflichtenkollision	149
c) Mehrarbeit	150
d) Ruhendes Arbeitsverhältnis	151
e) Zurückbehaltungsrecht	151
III. Sonstige Verstöße gegen die Arbeitspflicht	153

IV. Verbotsirrtum	154
V. Freizeit zur Stellensuche	154
§ 21. Verletzung (vor)vertraglicher Verhaltenspflichten	155
I. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten	155
II. Verletzung vorvertraglicher Pflichten – Falschaukskunft	155
1. Alkoholabhängigkeit	156
2. Beruflicher Werdegang	157
3. Einberufung	157
4. Gehaltshöhe	157
5. Gesundheit	157
6. Religions- und Parteizugehörigkeit	157
7. Schwangerschaft	158
8. Schwerbehinderteneigenschaft	158
9. Vermögensverhältnisse	159
10. Vorstrafen	159
11. Wettbewerbsverbot	159
III. Verletzung vertraglich begründeter Verhaltenspflichten	160
1. Abkehrwille	160
2. Alkohol im Betrieb	161
a) Allgemeines	161
b) Kündigungsrechtliche Grundsätze	162
c) Alkoholverbot – allgemeines	162
d) Alkoholverbot	163
3. Anzeigen gegen Arbeitgeber	164
4. Arbeitskampf	165
a) Rechtmäßiger Arbeitskampf	165
b) Rechtswidriger Arbeitskampf	165
c) Herausgreifende Kündigung	166
5. Arbeitspapiere	166
6. Arbeitskleidung	166
7. Äußerungen – ausländerfeindliche – antisemitische	167
8. Belästigendes Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen	169
9. Beleidigungen	169
a) Ehrverletzung gegenüber Arbeitgeber	169
b) Ehrverletzung von Arbeitskollegen	170
10. Betriebsfrieden	170
11. Denunziantentum	171
12. EDV – Mißbrauch	172
13. Gewerkschaftliche Betätigung	173
a) Koalitionsfreiheit – Kernbereichslehre	173
b) Antinomie Koalitionsfreiheit – wirtschaftliche Betätigungs freiheit	173
c) Kernbereichslehre des BVerfG	174
d) Koalitionsfreiheit und Mitgliederwerbung	174
e) Mitgliederwerbung als Vertragsverletzung	174
14. Krankheit – Verletzung von Verhaltenspflichten	175
a) Anzeige der Arbeitsunfähigkeit	175
b) Nachweispflicht	176
c) Gesundheitsförderndes Verhalten	176
d) Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit	177

e) „Krankfeiern“ – Ankündigung	178
f) Fälschung von AUB	179
g) Provokierendes Verhalten	179
15. Kritik	179
16. Meinungsäußerungen	179
17. Meinungsplaketten im Betrieb	180
18. Mobbing	180
19. Neben-/Konkurrenztaigkeit	181
20. Personalakten	183
21. Personaleinkauf – Personalrabatt	183
22. Rauchen im Betrieb	183
23. Rauschgift	184
24. Schmiergeld	184
25. Sexuelle Belästigung	184
a) Beschäftigtenschutzgesetz – BSchG	185
aa) Gesetzeszweck – Anwendungsbereich	185
bb) Begriff der „sexuellen Belästigung“	185
cc) Pflichtverletzung und Dienstvergehen	185
b) Handlungspflicht des Arbeitgebers	185
26. Straftaten im Betrieb	186
27. Täglichkeiten im Betrieb	188
28. Telefon – Mißbrauch	188
29. Telefon – verdecktes Mithören	189
30. Urlaub	189
IV. Verletzung sonstiger betrieblicher Verhaltenspflichten	189
V. Vorstrafen	190
§ 22. Verletzung außerbetrieblicher Verhaltenspflichten	190
I. Betriebsstörung als Kündigungs voraussetzung	190
II. Lebenswandel – Lebensführung	191
III. Schulden und Lohnpfändungen	192
IV. Schulden	193
V. Sport	193
VI. Politische Betätigung	193
1. Allgemeinpolitische Betätigung	193
2. Verfassungsfeindliche Betätigung	194
VII. Wettbewerbsverbot	195
§ 23. Vertragsverletzung nach (unwirksamer) Kündigung	195
§ 24. Abmahnung	197
I. Zweck der Abmahnung	197
II. Abmahnung in der Rechtsprechung	198
1. Abmahnung als Zulässigkeitsvoraussetzung einer Kündigung	199
2. Funktion der Abmahnung	200
3. Fehlende Abmahnung als Kündigungssperre	200
a) Verhaltensbedingte Kündigung	201
b) Abgrenzung Leistungs-/ Vertrauensbereich	201
c) Schuldhaftes Verhalten	202
d) Außerdienstliches Verhalten	202
3. Fehlender Kündigungsschutz	203
4. Formelle Unwirksamkeit	203

III. Verhältnismäßigkeit der Abmahnung	204
IV. Abmahnungsberechtigung	205
V. Beteiligung des Betriebsrats	205
VI. Zugang der Abmahnung	206
VII. Verwirkung des Abmahnungsrechts	206
VIII. Wirkungsdauer der Abmahnung	207
IX. Abmahnung und Ausschlußfrist	207
X. Rechtsschutz gegen ungerechtfertigte Abmahnungen	208
1. Recht auf Gegendarstellung	208
2. Beschwerderecht	208
3. Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte	209
XI. Tarifvertragliche Verfallklauseln	210
§ 25. Kündigung auf Verlangen – Druckkündigung	211
I. Kündigung wegen äußerem Drucks	211
II. Erscheinungsformen betrieblichen Kündigungsdrucks	211
III. Grundsätze gerechtfertigter Druckkündigung in der Rechtsprechung	212
1. Druckkündigung ohne Kündigungsschutz	212
2. Druckkündigung mit Kündigungsgrund	213
3. Druckkündigung ohne Kündigungsgrund	213
a) Außerordentliche Kündigung	213
b) Ordentliche Kündigung	213
IV. Auflösungsanspruch des Arbeitgebers	214
§ 26. Verdachtskündigung	215
I. Funktion der Verdachtskündigung	215
II. Kündigungsgrund	217
III. Voraussetzungen der Verdachtskündigung	217
1. Verdacht erheblicher Pflichtverletzung	217
2. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers	218
3. Kündigungsgrundende Umstände	219
4. Anhörung des Betriebsrats	219
5. Folgekündigung	220
IV. Kritik	220
V. Verdachtskündigung und Wiedereinstellungsanspruch	222
§ 27. Kündigung in Tendenzbetrieben	223
I. Tendenzwidrigkeit als Kündigungsgrund	223
1. Arbeitsrecht und Tendenzschutz	223
2. Tendenzbetrieb	224
3. Tendenzschutz und Kündigungsschutz	224
II. Rechtsprechung zum Tendenzschutz	225
1. Verhaltensbedingte Kündigung	225
2. Personenbedingte Kündigung	225
3. Betriebsbedingte Kündigung	226
III. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der tendenzbezogenen Kündigung	227
1. Anhörung des Betriebsrats	227
2. Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG	227
3. Zustimmungsrecht des Betriebsrats nach § 103 BetrVG	228

§ 28. Kündigung in kirchlichen Einrichtungen	229
I. Kirche und Arbeitsrecht	229
II. Autonome Regelungsbefugnis	229
III. Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Kündigungen	231
§ 29. Personen- und verhaltensbedingte Kündigung nach dem Einigungsvertrag	232
I. Personenbedingte Kündigungsgründe im Einigungsvertrag	232
1. Kündigungsschutz und Einigungsvertrag	232
2. Qualifikation und fachliche Eignung im öffentlichen Dienst	233
3. Mangelnde persönliche Eignung	234
4. Fragerecht des Arbeitgebers – Offenbarungspflicht	236
5. Kündigung wegen Mitarbeit für das Mfs/AfNS	239
6. Interessenabwägung	241
7. Anderweitige Beschäftigung	241
II. Verhaltensbedingte Kündigungsgründe im Einigungsvertrag	242
1. Keine Sonderregelungen verhaltensbedingter Kündigungsgründe im Einigungsvertrag	242
2. Kündigungsgrund „Stasi-Lüge“	243
III. Verhältnis EV – KSchG – Sonderkündigungsschutz	244
§ 30. Personenbezogene Änderungskündigung	244
I. Personenbezogene Änderungskündigung	245
II. Zweck der Änderungskündigung	245
III. Verhältnis Direktionsrecht – Änderungskündigung	247
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	247
2. Alternativität zwischen Widerrufsvorbehalt und Änderungskündigung	248
3. Umdeutung Direktionsrecht – Änderungskündigung?	249
IV. Struktur der Änderungskündigung	249
V. Gründe der Änderungskündigung	250
VI. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	250
1. Rechtsgrundlage der Änderungskündigung	250
2. Wirksamkeitsmaßstab der Änderungskündigung	251
VII. Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt	254
1. Vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots	254
2. Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt	254
VIII. Beteiligung des Betriebsrats bei Änderungskündigungen	254
1. Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung	254
2. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen und/oder Umgruppierungen	255
3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierungen	255
§ 31. Verwirkung des Kündigungsrechts	256
§ 32. Beteiligung des Betriebs- bzw Personalrats	257
I. Beteiligung des Betriebsrats	258
II. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG	258
1. Beteiligungspflicht	258
2. Umfang der Mitteilungspflicht	259
3. Äußerungsfrist	260
III. Äußerungsrecht des Betriebsrats	260

IV. Widerspruchsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG	260
V. Rechtsfolgen des Widerspruchs	261
VI. Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 102 Abs. 5 BetrVG	262
VII. Entbindung des Arbeitgebers von der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 102 Abs. 5 BetrVG	263
VIII. Widerspruch des Betriebsrats nach § 1 Abs. 2 KSchG	263
IX. Erweiterung des Mitbestimmungsrechts – Betriebsvereinbarungen über die Zustimmungsbedürftigkeit von Kündigungen	264
X. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG	264
XI. Zustimmung oder Widerspruch des Betriebsrats	265
XII. Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht (§ 99 Abs. 4 BetrVG)	266
XIII. Beteiligung des Personalrats – ergänzender Überblick	267
§ 33. Weiterbeschäftigungsanspruch gekündigter Arbeitnehmer	268
I. Beschäftigungsanspruch	268
II. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	269
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	269
2. Struktur des Weiterbeschäftigteverhältnisses	270
III. Kritik	271
IV. Ansprüche aus dem Weiterbeschäftigungsvorhältnis	271
1. Entgelt	273
2. Sonderzahlungen	273
3. Entgeltfortzahlung – Urlaub – Krankheit	274
V. Rückabwicklung bei wirksamer Kündigung	274
§ 34. Wiedereinstellungsanspruch nach Wegfall des Kündigungsgrundes	275
I. Unzutreffende Zukunftsprognose	275
II. Lösungsansätze der Rechtsprechung	276
III. Stellungnahmen im Schrifttum	277
IV. Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruchs	278
§ 35. Darlegungs- und Beweislastfragen	280
I. Allgemeine Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast	280
1. Bedeutung der Verteilung von Darlegungs- und Beweislast im Prozeß	280
2. Prinzipien der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast	281
a) Normtheorie	281
b) Prinzip der Sachnähe	281
c) Transparenzgebot	281
d) Gesetzliche Beweislastregeln	282
II. Allgemeine Verteilungsgrundsätze der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozeß	282
1. Beweislast des Arbeitgebers	282
2. Darlegungslast des Arbeitnehmers	283
III. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	283
1. Betrieblicher Geltungsbereich	283

2. Gemeinsamer Betrieb	284
3. Persönlicher Geltungsbereich	284
IV. Personenbedingte Kündigung	285
1. Allgemeines	285
2. Krankheitsbedingte Kündigung	285
3. Kündigung wegen dauernder Leistungsunfähigkeit	288
V. Verhaltensbedingte Kündigung	288
1. Vertragsverletzung	288
2. Abmahnung	290
3. Negative Prognose	290
VI. Verdachtskündigung	291
VII. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	291
1. Vertragsimmanente Weiterbeschäftigung	292
2. Vertragsexterne Weiterbeschäftigung	292
VIII. Anhörung des Betriebsrats	293
IX. Beweisbeschaffung und Beweisverwertung	294
X. Detektiveinsatz	294
1. Sinn des Detektiveinsatzes	294
2. Zulässige – unzulässige Beweismittel	295
XI. Trunkenheit	295
XII. Kündigung nach Einigungsvertrag	297
1. Kündigung wegen mangelnder Eignung	297
2. Kündigung wegen MFS-Tätigkeit	297
3. Personalratsbeteiligung	297
Sachverzeichnis	299