

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XV
A. Einleitung	1
B. Allgemeiner Teil: § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG	7
I. Entstehungsgeschichte und Intention des Gesetzgebers	7
II. Berufungsmöglichkeit auf § 1 Abs. 3 S. 2. KSchG	10
III. Systematische Stellung des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.....	15
1. Ausnahmecharakter des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.....	15
2. Prüfungsreihenfolge.....	16
IV. Individuelle Sachgründe	23
1. Definitionen der Merkmale Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen.....	23
a) Abgrenzung zu Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen, die bereits die Vergleichbarkeit beseitigen.....	25
b) Kenntnisse im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.....	27
c) Fähigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.....	29
d) Fehlen von krankheitsbedingten Fehlzeiten als „Fähigkeit“	33
e) Leistungen im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.....	37
2. Berechtigtes betriebliches Interesse	39
a) Anforderungen an das betriebliche Interesse	39
b) Abwägungslehre	45
3. Grenzen bei der Bestimmung der Anzahl der Leistungsträger	55
V. Sicherung der Personalstruktur	59

1. Struktursicherung durch Gruppenbildung	59
a) Prinzip und Wirkungsweise der Bildung von Gruppen zur Strukturerhaltung.....	60
b) Begriff der Personalstruktur.....	62
c) Kriterium der Leistungsfähigkeit als Merkmal der Personalstruktur	66
d) Alter als Merkmal der Personalstruktur	71
e) Besonderheiten und rechtliche Vorgaben bei der Einteilung von Altersgruppen	73
f) Verzerrungen durch die Altersgruppenbildung.....	80
2. Bestehen einer ausgewogenen Struktur als Voraussetzung	83
3. Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur.....	88
4. Massenentlassung als Voraussetzung für die Möglichkeit der Struktursicherung	92
5. Anforderungen an das berechtigte betriebliche Interesse im Rahmen der strukturellen Sachgründe	95
6. Bezugspunkt bei der Bestimmung der Strukturveränderung	98
7. Abwägungserfordernis im Rahmen des berechtigten betrieblichen Interesses bezüglich des strukturellen Sachgrundes	101
8. Herausnahme Einzelner zur Struktursicherung	102

C. Minderleister.....105

I. Was sind Minderleister und was bewirken sie in einem Unternehmen?.....	105
1. Erscheinungsformen der Minderleistung.....	105
a) Quantitative Schlechtleistung.....	107
b) Qualitative Schlechtleistung.....	108
2. Gründe für Minderleistung	109
a) Leistungsmängel.....	109

b)	Eignungsmängel	109
3.	Definition der Minderleistung	109
a)	Objektiver Leistungsbegriff	111
b)	Subjektiver Leistungsbegriff	117
c)	Konsequenzen in der Praxis	121
4.	Folgen für den Betrieb durch die Beschäftigung von Minderleistern	122
II.	Darstellung der schwierigen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsmöglichkeiten aufgrund schlechter Leistung	123
1.	Abgrenzung verhaltens- und personenbedingter Kündigungen	124
2.	Verhaltensbedingte Kündigung	127
a)	Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten	127
b)	Verhältnismäßigkeit	131
(1)	Abmahnung	131
(2)	Interessenabwägung	134
(3)	Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz	135
c)	Fazit	135
3.	Personenbedingte Kündigung	136
a)	Negative Zukunftsprognose	136
b)	Verhältnismäßigkeit	142
(1)	Interne Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz	142
(2)	Interessenabwägung	144
(3)	Abmahnung	145
c)	Fazit	146
III.	Wie hilft § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG bei dem Vorhaben, einem Minderleister betriebsbedingt zu kündigen?	147
IV.	Trennung von Minderleistern über die Herausnahme von Leistungsträgern	149

1. Fehlende Negativeigenschaften als positive Eigenschaften, die zur Herausnahme aus der Sozialauswahl berechtigen.....	149
2. Gezielte Schulung von Mitarbeitern, um sie zu Leistungsträgern zu machen.....	154
V. Trennung von Minderleistern über die Sicherung der Personalstruktur	157
1. Gruppenbildung.....	157
2. Gruppenbildung nach krankheitsbedingten Fehlzeiten...	160
VI. Kombination der Herausnahme von Leistungsträgern und Gruppenbildung zur Struktursicherung	162
VII. Betriebsbedingte Kündigung wegen Minderleistung aufgrund fehlender Weiterbildung	167
1. Lernpflicht des Arbeitnehmers.....	167
2. Kündigung wegen Nichterfüllung der Lernpflicht	169
VIII. Fazit.....	174

D. Altersgruppen 177

I. Einleitung	177
II. Gemeinschaftsrechtskonformität – Vereinbarkeit mit der Richtlinie 2000/78/EG	180
1. Einleitung.....	180
2. Die Richtlinie 2000/78/EG	182
a) Zielsetzung der Richtlinie 2000/78/EG	182
b) Besonderheit des Merkmals „Alter“	183
c) Geltungsbereich der Richtlinie	184
3. Vereinbarkeit der Bildung von Altersgruppen mit den Regelungen der Richtlinie 2000/78/EG.....	185
III. Überprüfung der Bildung von Altersgruppen an den Vorschriften des AGG	193
1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Ziele und Inhalte.....	193

2. Überprüfbarkeit der Bildung von Altersgruppen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Problem der Bereichsausnahme des § 2 Abs. 4 AGG.....	195
3. Benachteiligung nach § 7 AGG	202
a) Benachteiligungen im Sinne des AGG	202
b) Besonderheiten bei mittelbaren Diskriminierungen wegen des Alters.....	206
c) Liegt in der Durchführung der Sozialauswahl unter Bildung von Altersgruppen eine Benachteiligung im Sinne des AGG?.....	207
4. Rechtfertigung.....	216
a) § 10 AGG.....	217
(1) Objektiv und angemessen.....	218
(2) Legitimes Ziel.....	218
• Störungen des kontinuierlichen Alterungs- und Austauschprozesses und der betrieblichen Organisation	224
• Fehlende Aufstiegschancen	226
• Feste Gruppenstrukturen.....	227
• Umgang mit neuen Technologien.....	227
• Aktueller Ausbildungsstand jüngerer Arbeitnehmer	229
• Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs	229
• Geringere Flexibilität älterer Arbeitnehmer bezüglich ihrer Einsetzbarkeit.....	230
• Geringere Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	232
• Höhere Krankheitsanfälligkeit Älterer.....	238
• Geringere Belastbarkeit Älterer.....	240
• Image eines Unternehmens	241
• Höhere Lebens- und Berufserfahrung Älterer	242

• Jüngere in der Phase des Familienaufbaus betroffen	245
• Chancen auf dem Arbeitsmarkt.....	246
• Fazit	249
(3) Verhältnismäßigkeit	250
(4) Darlegungs- und Beweislast.....	254
b) § 8 AGG.....	259
c) § 5 AGG	263
E. Fazit.....	269
Literaturverzeichnis	281