

Abkürzungsverzeichnis	23
§ 1 Einleitung	27
A. Begriff und praktische Bedeutung der Unkündbarkeit	27
B. Rechtliche Kernproblematik der Unkündbarkeit	29
C. Untersuchungsgegenstand und Verlauf der Arbeit	31
§ 2 Die verschiedenen Arten der Unkündbarkeitsvereinbarung: Schutzzweck, Auslegung, Wirksamkeit	35
A. Die Unkündbarkeitsvereinbarung in Tarifverträgen	35
I. Schutzzweck und Ausgestaltung tarifvertraglicher Unkündbarkeitsvereinbarungen	35
1. Der Alterskündigungsschutz (sog. Senioritätsregelun- gen)	35
a) Schutzzweck	35
b) Ausgestaltung des tariflichen Alterskündigungs- schutzes	37
2. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (sog. Ratio- nalisierungsschutzabkommen)	41
3. Der Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute	42
II. Wirksamkeit tarifvertraglicher Unkündbarkeitsnormen	42
1. Die Unkündbarkeitsvereinbarung als Bestandteil der Tarifautonomie	43
2. Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) und Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB)	44
3. Unabdingbarkeit des § 626 BGB und Vereinbarkeit des Kündigungsaußschlusses mit Art. 12 Abs. 1 GG	45
III. Auslegungsprobleme im Zusammenhang mit tarifvertrag- lichen Unkündbarkeitsvereinbarungen	48
1. Der Verweis auf die Kündigung aus »wichtigen Grund« oder »wichtigen Gründen«	49
2. Die Vereinbarung »wichtiger Gründe«	50
a) Abgrenzung der Ausnahmetatbestände von der Konkretisierung des »wichtigen Grundes«	50

b)	Abgrenzung der entfristeten ordentlichen Kündigung von der Konkretisierung wichtiger Gründe	52
3.	Die qualifizierte Unkündbarkeit	53
a)	Gesetzeskonforme Auslegung qualifizierter Unkündbarkeitsnormen: Verschiebung der relativen Zumutbarkeitsgrenze	54
b)	Hohe Anforderungen an die Feststellung der qualifizierten Unkündbarkeit	55
4.	Als Sollvorschriften ausgestaltete Unkündbarkeitsnormen	56
a)	Meinungsüberblick zur Wirkungsweise der als Soll-Vorschriften ausgestalteten Unkündbarkeitsbestimmungen	57
b)	Stellungnahme	57
aa)	Zulässigkeit der ordentlichen Kündigung im Ausnahmefall	57
bb)	Konkretisierung der Ausnahmefälle	58
cc)	Auslegung als unbedingter Unkündbarkeits- schutz im Ausnahmefall	59
B.	Regelung der Unkündbarkeit durch Betriebsvereinbarung	60
I.	Schutzzweck und Ausgestaltung betrieblicher Unkündbarkeitsnormen	60
II.	Wirksamkeit betrieblicher Unkündbarkeitsnormen	61
1.	Regelungskompetenz der Betriebspartner	61
a)	Meinungsüberblick	61
aa)	Herrschende Meinung: Regelungskompetenz gemäß § 88 BetrVG	61
bb)	Rieble: Einordnung als personelle Angelegen- heit und fehlende Regelungskompetenz	62
b)	Stellungnahme: Einordnung als soziale Angelegen- heit und Regelungskompetenz gemäß § 88 BetrVG	63
2.	Tarifvorbehalt, § 77 Abs. 3 BetrVG	65
a)	Reichweite der Sperrwirkung einer tariflichen Senioritätsregelung	65
b)	Tarifvorbehalt und betriebliches Bündnis für Arbeit	67
c)	Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinba- rung	67
3.	Unkündbarkeit im Zusammenhang mit Interessensaus- gleich und Sozialplan	68
III.	Auslegungsprobleme im Zusammenhang mit betrieblichen Unkündbarkeitsnormen	69

C.	Individualvertragliche Unkündbarkeitsvereinbarungen	69
I.	Schutzzweck und Ausgestaltung individualvertraglicher Unkündbarkeitsvereinbarungen	69
II.	Wirksamkeit individualvertraglicher Unkündbarkeitsvereinbarungen	70
1.	Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) und Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB)	70
2.	Einzelvertragliche Umsetzung eines betrieblichen »Bündnisses für Arbeit«	71
III.	Auslegungsprobleme im Zusammenhang mit individualvertraglichen Unkündbarkeitsvereinbarungen	72
1.	Die »Anstellung auf Lebenszeit«	72
2.	Die Zusage einer »Lebens- oder Dauerstellung«	72
§ 3	Prüfungsstruktur der außerordentlichen Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer	75
A.	Grundlegende Probleme bei der Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer	75
I.	Zeitlicher Bezugspunkt der Zumutbarkeitsprüfung	75
1.	Die fiktive Kündigungsfrist als zeitlicher Bezugspunkt?	76
2.	Maßgeblichkeit der voraussichtlichen tatsächlichen Vertragsdauer	77
II.	Drchende Wertungswidersprüche auf Tatbestands- und Rechtsfolgenseite	78
1.	Schlechterstellung durch fristlose Entlassung	78
2.	Schwächere Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates	79
3.	Fehlende Regelung über die Sozialauswahl	79
4.	Frühere Kündigung wegen Ausschlussfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB	80
5.	Der »wichtige Grund« im unkündbaren Arbeitsverhältnis	80
B.	Meinungsüberblick	81
I.	Das RAG: ausnahmslos außerordentliche fristlose Kündigung	81
1.	Rechtsprechung des RAG	81
2.	Stellungnahme	82
II.	Einführung einer dritten Kündigungsart (sog. »Theorie vom minder wichtigem Grund«)	83
1.	Frühe Literaturstimmen	83
2.	Kritische Würdigung der frühen Literatur	84

a)	Pauschale Interpretation als sog. Theorie vom minderwichtigen Grund	84
b)	Ablehnung der Einführung einer dritten Kündigungsart	85
III.	Teilweise Aufrechterhaltung des ordentlichen Kündigungsrechts	86
1.	Oetker: verfassungskonforme Auslegung der Unkündbarkeitsnorm	87
a)	Kernaussagen der Ansicht Oetkers	87
b)	Stellungnahme: Ungeeignetheit der Verfassung zur Bestimmung der Kündigungsmöglichkeiten	88
2.	Pape: Annahme eines zwingenden Kernbereichs des ordentlichen Kündigungsrechts	89
a)	Kernaussagen der Ansicht Papes	89
b)	Stellungnahme: unzulässige Herausbildung eines unabdingbaren Kernbereichs über § 626 BGB	90
3.	Adam: Bestimmung des zwingenden Kernbereichs über §§ 138, 275 BGB und die wirtschaftliche Unmöglichkeit	91
a)	Kernaussagen der Ansicht Adams	91
b)	Stellungnahme	92
aa)	Ungeeignetheit der Sittenwidrigkeit zur Bestimmung der Kündigungsmöglichkeiten	92
bb)	Ungeeignetheit der Unmöglichkeit zur Bestimmung der Kündigungsmöglichkeiten	94
4.	Kolitz: Wegfall der Geschäftsgrundlage der Unkündbarkeitsvereinbarung	95
a)	Kernaussagen der Ansicht von Kolitz	95
b)	Stellungnahme: Subsidiarität des WGG gegenüber § 626 BGB	97
5.	Ergebnis	99
IV.	Bestimmung der Kündigungsmöglichkeiten über § 626 BGB	100
1.	Volz: Bestimmung des wichtigen Grundes an sich über das Kriterium der Risikoverteilung	100
a)	Kernaussagen der Ansicht von Volz	100
b)	Stellungnahme: Unvereinbarkeit mit der Konzeption des § 626 BGB als regulative Generalklausel	102
2.	Pomberg: Unterscheidung nach der Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers	103
a)	Kernaussagen der Ansicht Pombergs	103

b)	Stellungnahme: Bindung des Arbeitgebers an unzumutbare Arbeitsverhältnisse	104
3.	Rechtsprechung und herrschende Lehre	105
a)	Einheitliche Prüfung des Tatbestandes von außerordentlicher fristloser Kündigung und außerordentlicher Kündigung mit zwingender Auslauffrist	107
b)	Strikte Trennung von außerordentlicher fristloser Kündigung und außerordentlicher Kündigung mit notwendiger Auslauffrist	108
C.	Eigener Standpunkt und Stellungnahme zur Rechtsprechung und herrschende Lehre	110
I.	Befürwortung der außerordentlichen Kündigung mit zwingender Auslauffrist	110
1.	Vorliegen eines wichtigen und nicht nur ordentlichen oder minder wichtigen Grundes	110
2.	Vereinbarkeit der Natur des außerordentlichen Kündigungsrechts mit einer zwingenden Auslaufzeit	112
3.	Auflösung maßgeblicher Wertungswidersprüche	113
a)	Fristbindung der Kündigung - Teleologische Reduktion auf der Rechtsfolgenseite	113
b)	Analoge Anwendung der Regelungen des BetrVG zur ordentlichen Kündigung	114
c)	Keine Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB	115
II.	Abgrenzung zwischen außerordentlicher fristloser Kündigung und außerordentlicher Kündigung mit zwingender Auslauffrist	116
1.	Unterschiedliche Prüfung des wichtigen Grundes	116
2.	Keine Vornahme einer fiktiven Prüfung	118
3.	Zwei Fallgruppen des wichtigen Grundes	118
D.	Zusammenfassung	120
§ 4	Konkretisierung des Prüfungsmaßstabes der außerordentlichen Kündigung mit zwingender Auslauffrist	123
A.	Die Zweistufenlehre in den Fällen der Unkündbarkeit	124
I.	Pape: Untauglichkeit der Zweistufenlehre im unkündbaren Arbeitsverhältnis	125
II.	Stellungnahme: die Anwendbarkeit der Zweistufenlehre auf das unkündbare Arbeitsverhältnis	126
1.	Die Abgrenzung der zwei Stufen anhand des Revisionsrechts	126

2. Die Unkündbarkeit als zu berücksichtigender Umstand bei der Prüfung des wichtigen Grundes »an sich«	127
B. Auswirkungen des Kündigungsausschlusses auf die Interessensabwägung	128
I. Maßgebliche Bedeutung der voraussichtlichen Vertragslaufzeit	128
II. Verhältnis von Schutzzweck, Kündigungsgrund und Vertragsdauer	129
1. Erhöhtes Bestandsschutzinteresse bei gleichzeitig erhöhtem Auflösungsinteresse	130
2. Gewichtung der Vertragsdauer in Abhängigkeit vom Kündigungsgrund	131
3. Strenger Prüfungsmaßstab	132
a) Grundsätzliches Überwiegen des Schutzzweckes gegenüber langer Vertragsdauer	132
b) Stufenverhältnis zur ordentlichen Kündigung	133
C. Nähere Bestimmung der Unzumutbarkeitsgrenze	134
D. Übernahme des Beschäftigungsrisikos	135
I. Unkündbarkeit aufgrund Individualarbeits- oder Firmen tarifvertrag	135
II. Vorhersehbarkeit des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit	137
III. Kündigungsausschluss gegen Lohnverzicht	138
E. Ausgestaltung der Unkündbarkeitsvereinbarung	138
I. Bedeutung von Ausnahmetatbeständen für das Schutzniveau	138
II. Bedeutung sonstiger tariflicher Regelungen für das Schutzniveau	139
F. Qualifizierte Unkündbarkeit	140
G. Befristeter Arbeitsvertrag	141
 § 5 Die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer	 143
A. Prüfungsstruktur	143
B. »Wichtiger Grund an sich«	144
C. Interessensabwägung beim tariflichen Alterskündigungsschutz	146
I. Die Unternehmerentscheidung bei der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung	146
1. Erhöhtes Spannungsverhältnis zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und Unkündbarkeitsschutz	146

2.	Meinungsüberblick zur Kontrolldichte der Unternehmensentscheidung bei der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung	147
a)	Rechtsprechung	147
aa)	BAG: Beschränkung auf Willkürkontrolle	147
bb)	Instanzrechtsprechung: teilweise Zweckmäßigkeitsskontrolle	151
b)	Literatur	153
aa)	Willkürkontrolle wie bei ordentlicher Kündigung	153
bb)	Erforderlichkeit einer wirtschaftlichen Notlage	154
cc)	Vermittelnde Ansichten	156
3.	Eigener Standpunkt: Differenzierung nach verfassungsrechtlichem Stellenwert und wirtschaftlicher Dringlichkeit	157
a)	Verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Einschränkung der freien Unternehmensentscheidung	158
aa)	Verfassungsrechtliche Bewertung der Unternehmensentscheidung bei der ordentlichen Kündigung	158
bb)	Grundrechtsschutz gegenüber Unkündbarkeitsnormen	159
b)	Einschränkung der Kündigungsrelevanz von Unternehmensentscheidung durch Senioritätsregelungen	162
aa)	Anordnung einer umfassenden Interessensabwägung durch § 626 Abs. 1 BGB	162
bb)	Der Ausnahmeharakter des § 626 BGB	164
cc)	Einwand der generellen Begrenzung des Kündigungsschutzrechtes auf die betriebliche Ebene und der fehlenden Justiziabilität	167
c)	Konkretisierung des Prüfungsmaßstabes	170
aa)	Keine Erforderlichkeit einer wirtschaftlichen Notlage	170
bb)	Differenzierung nach verfassungsrechtlicher »Qualität« und wirtschaftlicher Dringlichkeit der Unternehmensentscheidung	172
(1)	Verfassungsrechtlicher Stellenwert der Unternehmensentscheidung	172
(a)	Stufentheorie des BVerfG	173
(b)	Grundlegende Unternehmensentscheidungen	173
(c)	Personaler Grundzug der Berufsfreiheit	174

(d) Konsequenzen für den Unkündbarkeits- schutz	174
(2) Wirtschaftliche Dringlichkeit der Unterneh- merentscheidung	175
d) Darlegungs- und Beweislast	176
II. Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung	177
1. Freiwerdende Arbeitsplätze durch Personalfluktuation	178
2. Weiterbeschäftigung durch »Freimachen« eines Arbeits- platzes	179
3. Weiterbeschäftigung durch Umorganisation	180
4. Einarbeitungszeit und Umschulungsmaßnahmen	183
5. Berücksichtigung höherwertiger Arbeitsplätze?	184
6. Pflicht zur Durchführung des Zustimmungsersetzungs- verfahrens	186
7. Freikündigungsobliegenheit zugunsten vertraglich un- kündbarer Arbeitnehmer	188
a) Meinungsüberblick zur Freikündigungsobliegenheit	190
aa) Rechtsprechung	190
(1) BAG: keine uneingeschränkte Freikündi- gungspflicht	190
(2) Uneinheitliche Instanzrechtsprechung	192
bb) Literaturmeinungen	194
(1) Freikündigungsobliegenheit gegenüber un- kündbaren Arbeitnehmern	194
(2) Keine Freikündigungsobliegenheit zugun- sten unkündbarer Arbeitnehmer	195
(3) Freikündigungsobliegenheit soweit dritt- betroffener Arbeitnehmer nicht unter das KSchG fällt	196
b) Stellungnahme	197
aa) Keine analoge Anwendung des § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG	197
bb) Ultima-Ratio-Prinzip als Grundlage der Freikün- digungsobliegenheit	198
cc) Verletzung von Arbeitgeberinteressen	199
dd) Vereinbarkeit der Freikündigungsobliegenheit mit dem Kündigungsschutz des Drittarbeitneh- mers	201
(1) Der drittbetroffenen Arbeitnehmer fällt un- ter das KSchG	202
(a) Keine Freikündigungsobliegenheit von Arbeitsplätzen in anderen Betrieben	203

(b) Keine Freikündigungsobliegenheit von Arbeitsplätzen im selben Betrieb	204
(2) Der dritt betroffene Arbeitnehmer fällt nicht unter das KSchG	206
(a) Grundsätzliches Bestehen einer Freikündigungsobliegenheit zulasten von Arbeitnehmern ohne Kündigungsschutz	206
(b) Einschränkung der Freikündigungsobliegenheit durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen	208
8) Pflicht zur Weiterbeschäftigung unkündbarer Arbeitnehmer in anderen Unternehmen	210
a) Grundsatz: keine arbeitgeberübergreifende Weiterbeschäftigungspflicht	210
aa) Privatwirtschaft: Unternehmensbezogenheit des Unkündbarkeitsschutzes	210
bb) Öffentlicher Dienst: Ausweitung der Weiterbeschäftigungspflicht auf den gesamten Geschäftsbereich des öffentlichen Arbeitgebers	211
b) Arbeitgeberübergreifende Weiterbeschäftigungspflicht aufgrund des Unkündbarkeitsschutzes	213
i. V. m. Rationalisierungsschutzregelungen	213
aa) Berücksichtigung der Wertungen des TV-Rat im Öffentlichen Dienst	213
bb) Berücksichtigung der Wertungen von Rationalisierungstarifverträgen in der Privatwirtschaft	216
c) Anforderungen an die Unterbringungsbemühungen	216
d) Überlassung des unkündbaren Arbeitnehmers durch Personalgestellung und Ausleihe	219
aa) Personalgestellung im öffentlichen Dienst	220
(1) Vereinbarkeit der Personalgestellung mit § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG	220
(a) Meinungsüberblick	221
(b) Stellungnahme: Unzulässigkeit dauerhafter Personalgestellung im Bereich wirtschaftlicher Tätigkeit	222
(2) Kein Vorrang der Personalgestellung im Anwendungsbereich des TVöD / TV-L	223

(3) Dauerhafte Personalgestellung als milderes Mittel im Bereich hoheitlicher Tätigkeit bei qualifizierter Unkündbarkeit außerhalb des TVöD und TV-L	224
bb) Vorübergehende Ausleihe als Überbrückungsmaßnahme	225
9) Obliegenheit des Arbeitnehmers zur Mitwirkung	226
a) Grundsätze	226
b) Strenger Prüfungsmaßstab auch bei Widerspruch gegen Betriebsübergang	228
10. Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	229
III. Abschließende Interessensabwägung, insb. Zumutbarkeit verbleibender Vertragsdauer	230
D. Weitere Formen des Ausschlusses der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung	233
I. Rationalisierungsschutzabkommen	233
II. Befristeter Arbeitsvertrag	235
E. Behandlung vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer in der Sozialauswahl	236
I. Problemüberblick zur Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl	237
II. Vereinbarkeit der Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl mit § 1 Abs. 3 KSchG	239
1. Meinungsüberblick	239
a) Literatur	239
aa) Keine Kollision zwischen Unkündbarkeitsvereinbarung und § 1 Abs. 3 KSchG	239
bb) Kollision mit § 1 Abs. 3 KSchG und Einbeziehung unkündbarer Arbeitnehmer	240
cc) Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer bis zur groben Fehlerhaftigkeit	242
b) Rechtsprechung	243
2. Stellungnahme: keine Einschränkung der Privilegierung durch § 1 Abs. 3 KSchG	244
a) Fehlende Vergleichbarkeit zwischen unkündbaren und ordentlich kündbaren Arbeitnehmern	244
b) Sinneinheit von Auswahlentscheidung und auswahlrelevanten Personenkreis	246

c)	Die Abhängigkeit des von § 1 Abs. 3 KSchG gewährten Schutzes vom individualrechtlichen Status dritter Arbeitnehmer	247
d)	Fehlendes Konkurrenzverhältnis zu § 1 Abs. 3 KSchG	248
e)	Keine Beschränkung der Herausnahme aufgrund der Wertung des § 1 Abs. 4 KSchG	251
f)	Kein Verstoß gegen das Gebot verfassungskonformer Auslegung	252
III.	Begrenzung der Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer durch Grundrechte ordentlich kundbarer Arbeitnehmer	253
1.	Schutzplicht aus Art. 12 Abs. 1 GG i.V.m. dem Sozialstaatsprinzip	253
2.	Die negative Koalitionsfreiheit ordentlich kundbarer Arbeitnehmer (Art. 9 Abs. 3 GG)	255
IV.	Begrenzung der Herausnahme unkündbarer Arbeitnehmer durch das Altersdiskriminierungsverbot	257
§ 6	Die außerordentliche personenbedingte Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer	261
A.	Voraussetzungen der außerordentlichen personenbedingten Kündigung	262
I.	Prüfungsstruktur	262
II.	Strenger Prüfungsmaßstab bei der außerordentlichen personenbedingten Kündigung mit zwingender Auslauffrist	264
1.	Grundsätzliche Notwendigkeit einer dauerhaften Sinnentleerung	264
2.	Abgrenzung zum »strengen Maßstab« in bestimmten Fällen der ordentlichen personenbedingten Kündigung	265
B.	Die außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung mit zwingender Auslauffrist	267
I.	Krankheit als »wichtiger Kündigungsgrund an sich«	267
II.	Fehlende Weiterbeschiftigungsmglichkeit	268
III.	Die vier Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung	269
1.	Außerordentliche Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankung	269
a)	Negative Gesundheitsprognose	269
b)	Erhebliche Beeintrchtigung wirtschaftlicher und betrieblicher Interessen	271
aa)	Erhebliche Beeintrchtigung durch Betriebsablaufstrungen	271

bb) Erhebliche Beeinträchtigung durch Entgeltfortzahlungskosten	272
c) Interessensabwägung	274
aa) Ausgestaltung der Unkündbarkeitsvereinbarung	274
bb) Entgeltfortzahlungskosten	275
(1) Beispiele aus der Rechtsprechung	275
(2) Präzisierung der Unzumutbarkeitsgrenze	276
2. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit	278
3. Die außerordentliche Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer wegen Langzeiterkrankung	280
a) Negative Prognose	280
b) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und Interessensabwägung	282
aa) Zeitliche Präzisierung der Langzeiterkrankung	282
bb) Gleichstellung der Langzeiterkrankung mit der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit	284
cc) Zumutbare Überbrückungsmaßnahmen	285
dd) Bedeutung tariflicher Entgeltfortzahlungsansprüche und der voraussichtlichen Vertragsdauer	287
4. Krankheitsbedingte Leistungsminderung	288
a) Krankheitsbedingte Leistungsminderung als »wichtiger Kündigungsgrund an sich«	289
b) Besonders strenger Maßstab und Ultima-Ratio-Prinzip	290
c) Präzisierung der Unzumutbarkeitsgrenze	291
§ 7 Die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer	293
A. Prüfungsstruktur	293
B. Strengerer Prüfungsmaßstab bei der verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung mit zwingender Auslauffrist?	295
I. Meinungsüberblick	295
1. Rechtsprechung	295
a) Instanzrechtsprechung: kein strengerer Prüfungsmaßstab	295
b) BAG: Anwendung eines strengeren Maßstabes	296
2. Literatur	297
3. Stellungnahme: besonderer Schutz auch vor verhaltensbedingten Kündigungen	298

C. Anwendungsbereich der außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung mit zwingender Auslauffrist	301
I. Unzumutbarkeit infolge langer Vertragsbindung	301
1. Meinungsblick	301
2. Stellungnahme	303
3. Beispiele der außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung mit zwingender Auslauffrist	305
II. Sonderfall: Störung nach Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist	307
D. Umdeutung der außerordentlichen fristlosen Kündigung	309
E. Verbot der Wiederholungskündigung	309
 § 8 Die außerordentliche Änderungskündigung unkündbarer Arbeitnehmer	311
A. Prüfungsstruktur und Prüfungsmaßstab der außerordentlichen Änderungskündigung	311
B. Die Unternehmerentscheidung bei der außerordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung	313
C. Ultima-Ratio-Prinzip	315
D. Erhöhte Darlegungs- und Beweislast	317
E. Entgeltanpassung an geringerwertige Tätigkeit	318
I. Entgeltanpassung bei Tarifautomatik	318
II. Frei ausgehandelte Vergütung	319
F. Außerordentliche Änderungskündigung zwecks Entgeltreduzierung	320
I. Prüfungsmaßstab des BAG: konkrete Gefahr der Insolvenz	321
II. Kritische Würdigung	322
 § 9 Zusammenfassung der Ergebnisse/Thesen	323
 Literaturverzeichnis	333