

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>21</b>
------------------------------------	-----------

<b>A. Einleitung .....</b>	<b>25</b>
----------------------------	-----------

<b>B. Die Grundlagen der arbeitsvertraglichen Anpassungsverantwortung des Arbeitgebers bei Minderleistungen des Arbeitnehmers .....</b>	<b>33</b>
---	-----------

I. Phänomenologische Betrachtung des Phänomens der Minderleistung .....	33
1. Terminologische Vorbemerkung .....	33
2. Die Bezugspunkte der Minderleistung .....	35
3. Die Ursachen der Minderleistung .....	36
a) Der fehlende Leistungswille .....	36
b) Die altersbedingte Verlagerung des Fähigkeitsprofils .....	37
c) Krankheit und Behinderung des Arbeitnehmers .....	39
d) Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen .....	41
e) Zeiten der Auszeit des Arbeitnehmers und das Phänomen der Anpassungsschwäche .....	42
f) Verschleiß und Routine als Leistungsbeeinträchtigungen .....	43
II. Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gem. § 241 Abs. 2 BGB als dogmatischer Anknüpfungspunkt der Pflichtenbegründung .....	46
1. Der Vertragsanpassungsanspruch gem. § 241 Abs. 2 BGB nach Auffassung des BAG .....	46
2. Systematische Verortung der Schutz- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitgebers .....	48
3. Die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers als Leitlinie der Pflichtenkonkretisierung .....	52
4. Die Treupflicht im Dauerschuldverhältnis .....	54
a) Der Mechanismus der gesellschaftsrechtlichen Treupflicht ...	55

b) Die arbeitsvertragliche Treuepflicht als „Zweckförderungspflicht“ .....	58
III. Das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers und die Inpflichtnahme des Arbeitgebers zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers .....	59
1. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers .....	59
a) Herleitung .....	59
b) Anspruchsinhalt .....	62
2. Die wertungsmäßige Rechtfertigung des allgemeinen Beschäftigungsanspruchs .....	63
a) Die Persönlichkeitsrelevanz der Beschäftigung .....	63
b) Besondere berufsgruppenspezifische Interessen und Absicherung des Bestandsschutzes .....	65
3. Die Beeinträchtigung des Beschäftigungsinteresses durch Minderleistungen .....	67
4. Die Minderleistung als Kündigungsgrund und als Anknüpfungspunkt einer Vertragsanpassungspflicht .....	69
5. Verfassungsrechtliche Verortung .....	71
a) Verfassungsrechtliche Argumente im Rahmen der Pflichtenbegründung auf der Grundlage von § 241 Abs. 2 BGB .....	71
b) Betroffene Grundrechtspositionen auf der Arbeitnehmerseite	72
aa) Die Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG .....	72
bb) Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG .....	74
c) Die Berufsfreiheit des Arbeitgebers, Art. 12 Abs. 1 GG .....	77
d) Das Sozialstaatsprinzip, Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG .....	78
6. Das weitere Untersuchungsprogramm .....	79
a) Unterscheidung der zwei Risikobereiche gesundheitlicher und fachlicher Leistungsdefizite .....	79
b) Die Pflichtenkonkretisierung anhand einer Interessenabwägung .....	81
IV. Das Vorliegen einer Minderleistung in Abhängigkeit vom arbeitsvertraglichen Leistungsmaßstab .....	82

1. Die Ermittlung der geschuldeten Leistung mittels normativer Auslegung des Arbeitsvertrags .....	83
2. Die einzelnen Bestandteile der Arbeitsleistung und die Bestimmung des Leistungsmaßstabs .....	86
3. Der subjektive Leistungsmaßstab .....	88
a) Überblick .....	88
aa) Der subjektive Leistungsmaßstab der Rechtsprechung ...	88
bb) Die subjektive Theorie in der Literatur: Verpflichtung zum vollen bzw. angemessenen Arbeitseinsatz .....	91
b) Die Begründungsansätze und deren Tragfähigkeit .....	92
aa) Der höchstpersönliche Charakter der Arbeitsleistung ....	92
bb) Der fehlende Erfolgsbezug der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht .....	95
4. Der objektive Leistungsmaßstab .....	96
a) Verpflichtung zur Arbeitsleistung mittlerer Art und Güte, § 243 Abs. 1 BGB? .....	96
aa) Die Arbeitspflicht als Gattungshandlungsschuld .....	96
bb) Bewertung: Die Voraussetzungen der Anwendbarkeit von § 243 Abs. 1 BGB .....	97
b) Der Argumentationstopos der Austauschgerechtigkeit und Kalkulierbarkeit .....	99
5. Entwicklung eines eigenen Modells: Die fachlichen Anforderungen der Arbeitsaufgabe als Leistungsuntergrenze ....	103
a) Die maßgeblichen Interessen im Hinblick auf die Auslegung des Leistungsversprechens .....	103
aa) Die erforderlichen Spielräume des Arbeitnehmers bei der Leistungserbringung .....	103
bb) Das überwiegende Arbeitgeberinteresse an der Förderung der Arbeitszwecke .....	104
cc) Keine Bestimmung der Leistungsuntergrenze anhand der individuellen Normalleistung .....	107
b) Die fachlichen Anforderungen der Arbeitsaufgabe als Mindeststandard .....	109
aa) Die Maßgeblichkeit der Arbeitsaufgabe .....	109
bb) Die Bestimmung der Arbeitsaufgabe .....	113

cc) Der Stellenwert eines bestimmten Arbeitstempos .....	115
dd) Die Dynamik der Arbeitsaufgabe .....	116
ee) Die Erheblichkeit der Minderleistung .....	117
6. Folgerungen für die Begründung von Anpassungspflichten: Keine angemessene Berücksichtigung der Dynamik der Leistungsvoraussetzungen .....	119
V. Das Verhältnis zum Schwerbehinderten- und zum Antidiskriminierungsrecht .....	122
1. Rechtsnatur, Inhalt und Regelungskontexts des Beschäftigungsanspruchs aus § 164 Abs. 4 SGB IX .....	122
2. Vertragsexterne Wertungen als Rechtfertigung des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Arbeitnehmer .....	124
a) Der teilhaberechtliche Kontext des Schwerbehindertenrechts .....	124
b) Die Inpflichtnahme des Arbeitgebers aufgrund vertragsexterner Wertungen .....	126
3. Elemente von Verteilungsgerechtigkeit im Rahmen der Nebenpflichtenbegründung .....	128
4. Positive gesetzliche Vorgaben zum aktiven Umgang mit krankheitsbedingten Eingliederungshindernissen: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement .....	129
5. Besonderheiten bei der Pflichtenbegründung gegenüber (schwer)behinderten Arbeitnehmern .....	130
a) Die antidiskriminierungsrechtliche Verpflichtung zur Vornahme angemessener Vorkehrungen .....	130
b) Unionsrechtlicher Stellenwert und Bedeutung für die Begründung von Vertragsanpassungspflichten .....	132
VI. Zusammenfassung und Verdeutlichung anhand des Beispielsfalls .....	134
<b>C. Die Pflicht des Arbeitgebers zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung des Minderleisters .....</b>	<b>141</b>
I. Der arbeitsschutzrechtliche Schutz vor Überbeanspruchung .....	142
1. Grundsätzliche Überlegungen .....	142
a) Anknüpfungspunkt der Pflichtenbegründung .....	142

b) Die Beanspruchungen des Arbeitnehmers durch die Leistungserbringung im Überblick .....	144
c) § 618 BGB als Anspruchsgrundlage eines arbeitsschutzrechtlichen Anpassungsanspruchs .....	146
2. Die arbeitsschutzrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers zur Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten des Arbeitnehmers .....	149
a) Der arbeitsschutzrechtliche Gesundheitsgefahrenbegriff .....	149
b) Die Bedeutung psychischer und physischer Belastungen bei Minderleistungen .....	151
c) Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an die Zuweisung der Tätigkeit gem. § 618 BGB iVm § 7 ArbSchG .....	153
d) Arbeitsschutzbezogene Maßnahmen zur Unterstützung einer fähigkeitsgerechten Beschäftigung .....	155
aa) Überblick: Die Pflichten aus § 12 ArbSchG und aus § 5 ArbSchG .....	155
bb) Das Verhältnis zu vertraglichen Anpassungsansprüchen des Arbeitnehmers .....	157
II. Die Pflicht zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung behinderter und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer .....	159
1. Die zugrundeliegenden Wertungen .....	159
a) Tatsächlicher Ausgangspunkt: Das besondere Anpassungsbedürfnis gesundheitlich beeinträchtigter leistungsgeminderter Arbeitnehmer .....	160
b) Anpassungsschwierigkeiten als typische Ursache bei Minderleistungen .....	163
c) Folgerungen für die Begründung von Rücksichtnahmepflichten .....	164
d) Die Verantwortung des Arbeitgebers zur Prävention gesundheitsbedingter Leistungshindernisse gem. § 167 Abs. 2 SGB IX .....	164
e) Die Behinderung oder dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung als tatbestandlicher Anknüpfungspunkt der Pflicht zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung leistungsgeminderter Arbeitnehmer .....	167
f) Zwischenfazit .....	171

2. Der Inhalt der Pflicht zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung .....	172
a) Überblick über die Regelungsprobleme anhand des gesetzlichen Beschäftigungsanspruchs gem. § 164 Abs. 4 SGB IX .....	172
b) Der Anspruch auf Vertragsänderung .....	176
c) Die geeigneten Stellen für eine fähigkeitsgerechte Beschäftigung .....	177
d) Die Grenzen des Anspruchs auf Zuweisung einer anderen Stelle .....	180
e) Die Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	184
f) Keine Rückkehransprüche des Arbeitnehmers .....	186
3. Besondere Formen zur Realisierung einer fähigkeitsgerechten Beschäftigung .....	187
a) Der Anspruch auf Zustimmung zu einer stufenweisen Wiedereingliederung .....	187
aa) Überblick .....	187
bb) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung: Das Meinungsspektrum .....	189
cc) Stellungnahme .....	192
b) Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit .....	194
aa) § 8 TzBfG als spezialgesetzliche Anspruchsgrundlage für das Teilzeitverlangen des leistungsgeminderten Arbeitnehmers .....	194
bb) Die Besonderheiten bei der Rechtsdurchsetzung .....	196
cc) Die Befristung der Arbeitszeitreduzierung bzw. der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit .....	198
4. Der Unzumutbarkeitsvorbehalt .....	201
a) Herleitung und Maßstab .....	201
b) Systematisierung der Arbeitgeberbelastungen .....	202
aa) Betrieblich-organisatorische Belange .....	202
bb) Finanzielle Aufwendungen .....	205
5. Verfahrensmäßige Flankierung durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement, § 167 Abs. 2 SGB IX .....	207

a) Der Gegenstand des Betrieblichen Eingliederungsmanagements .....	207
b) Der reflexivrechtliche Regelungskontext .....	210
c) Das BEM als „verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess“ ....	213
d) Die Stellung des Arbeitnehmers im Rahmen des BEM .....	217
aa) Die Zustimmung des Arbeitnehmers .....	217
bb) Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers? .....	220
e) Die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung .....	222
aa) Klärungs-, Unterrichts- und Kontrollrechte .....	222
bb) Die Mitbestimmungspflichtigkeit abstrakt-genereller Verfahrensregelungen .....	224
(1) Allgemeine Voraussetzungen .....	224
(2) Mitbestimmung unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) .....	226
(3) Mitbestimmung unter dem Gesichtspunkt technischer Einrichtungen im Zusammenhang mit der Verhaltens- und Leistungskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) .....	227
(4) Mitbestimmung unter dem Gesichtspunkt der Gestaltung des Zusammenlebens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) .....	229
6. Die Durchsetzung der Pflicht zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung .....	231
a) Die Initiativlast des Arbeitnehmers .....	231
b) Leistungsansprüche .....	232
aa) Einklagbarkeit der Pflicht zur fähigkeitsgerechten Beschäftigung aus § 241 Abs. 2 BGB .....	232
bb) Einklagbarkeit der Pflicht zur Durchführung eines BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX .....	235
c) Leistungsverweigerungsrechte des Arbeitnehmers .....	236
aa) Kein Zurückbehaltungsrecht während der Verhandlungen über eine fähigkeitsgerechte Beschäftigung .....	236
bb) Das Leistungsverweigerungsrecht wegen Überschreitens des Direktionsrechts .....	239

cc) Leistungsverweigerungsrechte aus gesundheitlichen Gründen .....	240
d) Die finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers bei Nichtbeschäftigung statt fähigkeitsgerechter Beschäftigung: Ansprüche aus Annahmeverzug oder Schadensersatz .....	242
aa) Der Meinungsstreit im Hinblick auf annahmeverzugsrechtliche und die schadensersatzrechtliche Lösung .....	242
bb) Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs .....	244
(1) Das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers, § 297 BGB .....	244
(2) Das Leistungsangebot im Sinne von § 294 BGB .....	248
(3) Die Vertragsanpassung als Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers im Sinne von § 295 f. BGB? .....	251
cc) Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Schadensersatzanspruchs .....	255
(1) Anspruchsgrundlage: § 280 Abs. 1 BGB .....	255
(2) Der Bezugspunkt des Verschuldens .....	256
(3) Das Mitverschulden des Arbeitnehmers .....	256
e) Der Inhalt des Schadensersatzanspruchs .....	257
aa) Der Bezugspunkt: Das entgangene Einkommen .....	257
bb) Keine Schadensersatzpflicht während der Durchführung eines BEM bzw. während der Prüfung von Beschäftigungsmöglichkeiten .....	258
f) Kein Schadensersatzanspruch allein aufgrund eines Verstoßes gegen § 167 Abs. 2 SGB IX .....	260
g) Die Darlegungs- und Beweislast .....	262
aa) Allgemeine Grundsätze .....	262
bb) Die Besonderheiten bei einem nicht ordnungsgemäß durchgeführten BEM .....	264
III. Zusammenfassung .....	266



<b>D. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Qualifizierung leistungsgeminderter Arbeitnehmer .....</b>	<b>269</b>
I. Einleitung .....	269
1. Der Regelungskontext .....	269
2. Terminologie .....	272
3. § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III als spezialgesetzliche Konkretisierungen der Qualifizierungsverantwortung gegenüber leistungsgeminderten Arbeitnehmern .....	273
II. Begründung einer Pflicht des Arbeitgebers zur Anpassungsqualifizierung bei Minderleistungen gem. § 241 Abs. 2 BGB .....	278
1. Das Meinungsspektrum zum Bestehen einer Qualifizierungspflicht des Arbeitgebers auf der Grundlage von § 241 Abs. 2 BGB .....	278
2. Die Verantwortung des Arbeitgebers für den Qualifikationserhalt im Rahmen der allgemeinen Beschäftigungspflicht .....	281
3. Die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Anpassungsqualifizierung gegenüber Minderleistern .....	283
a) Die Qualifizierungspflicht des Arbeitgebers bei Veränderungen und Verschärfungen der objektiven Leistungsanforderungen .....	284
aa) Die Zurechnung des Qualifizierungsbedarfs zur Sphäre des Arbeitgebers .....	285
bb) Die Begründung der Qualifizierungspflicht des Arbeitgebers .....	286
(1) Die Qualifizierungspflicht als Pflicht zur Schaffung der Arbeitsvoraussetzungen .....	286
(2) Verdeutlichung anhand der Beispielsfälle .....	288
b) Die Qualifizierungspflicht bei Qualifikations- und Anpassungsdefiziten mit persönlichen Ursachen .....	289
aa) Das Bedürfnis nach fachlicher Qualifizierung .....	289
bb) Die Begründung der Qualifizierungspflicht des Arbeitgebers .....	290

(1) Rechtstatsächlicher Ausgangspunkt: Die drohende Entwertung der Qualifikationen des Arbeitnehmers bei Minderleistungen .....	290
(2) Übertragung der kündigungsrechtlichen Wertungen zur Qualifizierungsverantwortung .....	291
(3) Verdeutlichung anhand des Beispielsfalls .....	294
c) Keine Qualifizierungspflichten bei anfänglichen Eignungsproblemen .....	295
d) Keine Abhängigkeit der Qualifizierungspflicht vom Bestandsschutz des Arbeitnehmers .....	296
e) Zwischenfazit .....	297
III. Der Gegenstand der Qualifizierungspflicht .....	298
1. Die Inhaltliche Ausgestaltung der Anpassungsqualifizierung .....	298
2. Die Zuordnung der Qualifizierungsmaßnahme zur Arbeitszeit und die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung .....	300
3. Die Qualifikationserprobung am Arbeitsplatz .....	301
IV. Der Zumutbarkeitsvorbehalt .....	302
1. Vergleichbare Regelungskonstellationen .....	302
2. Die Unzumutbarkeit der Qualifizierungsmaßnahme .....	303
a) Die zumutbaren Kosten der Qualifizierungsmaßnahme .....	303
b) Die zumutbare Dauer der Qualifizierungsmaßnahme .....	305
c) Betrieblich-organisatorische Belastungen .....	306
3. Keine Beteiligung des Arbeitnehmers am zeitlichen oder finanziellen Aufwand der Maßnahme .....	307
4. Die Bedeutung der Weiterbeschäftigungsperspektive .....	308
V. Die Durchsetzung der Qualifizierungspflicht leistungsgeminderter Arbeitnehmer .....	311
1. Individuelle Rechte des Arbeitnehmers .....	311
2. Die Initiativlast des Arbeitnehmers .....	313
3. Verfahrensrechtliche Flankierung: Der Erörterungsanspruch gem. § 81 Abs. 4 Satz 2 BetrVG .....	314
4. Betriebliche Mitbestimmung .....	316
VI. Zusammenfassung .....	317

<b>E. Die kündigungsrechtlichen Anpassungsobliegenheiten des Arbeitgebers .....</b>	<b>321</b>
I. Einleitung .....	321
1. Die anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit in der Kündigungssituation .....	321
2. Das kündigungsrechtliche ultima-ratio-Prinzip .....	323
3. Das Prüfungsschema des kündigungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprinzips .....	325
4. Die Trennung von Kündigungsgrund und Weiterbeschäftigungsobliegenheit .....	328
II. Der Inhalt der gesetzlichen Weiterbeschäftigungsobliegenheiten ...	329
1. Die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz zu unveränderten Arbeitsbedingungen .....	329
2. Der sog. Vorrang der Änderungskündigung .....	331
a) Erweiterung des Kreises der einzubeziehenden Stellen .....	331
b) Keine besonderen verfahrensrechtlichen Implikationen aus dem Vorrang der Änderungskündigung .....	333
3. Die Darlegungs- und Beweislast .....	336
III. Einzelfragen zum Umfang der anderweitigen Beschäftigung in der Kündigungssituation .....	337
1. Das Vorhandensein eines freien und vergleichbaren Arbeitsplatzes .....	337
2. Die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des Vorrangs der Änderungskündigung .....	339
a) Kein Vorbehalt der Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer im Rahmen des Vorrangs der Änderungskündigung .....	339
b) Die Begrenzung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei betrieblichen Störungen .....	342
c) Die Begrenzung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten anhand der Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes .....	343
3. Die Anforderungen an die organisatorischen Bemühungen des Arbeitgebers im Hinblick auf die Schaffung eines freien Arbeitsplatzes .....	346

a) Die Verpflichtung zur Kündigung und Versetzung dritter Arbeitnehmer .....	346
b) Die Verpflichtung zur Zuweisung später frei werdender Arbeitsplätze .....	348
c) Betriebsverfassungsrechtliche Schranken .....	351
aa) Allgemeines .....	351
bb) Die Verpflichtung zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats .....	352
cc) Die Verpflichtung zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens .....	354
(1) Allgemeine Grundsätze .....	354
(2) Überlagerung durch fürsorgereische Wertungen .....	355
dd) Die Rechtsfolgen der fehlenden Zustimmung bei Ausspruch einer Änderungskündigung .....	357
4. Die Probleme bei mehreren in Betracht kommenden anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten .....	358
a) Allgemeine Rangfolge .....	358
b) Mehrere mögliche Arbeitsplätze im Rahmen einer Versetzung .....	359
c) Mehrere mögliche Arbeitsplätze als Gegenstand einer Änderungskündigung .....	360
5. Die Obliegenheit zur Umschulung oder Fortbildung, § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG .....	363
a) Systematische Einordnung .....	363
b) Die Zumutbarkeit der Qualifizierungsmaßnahme für den Arbeitgeber .....	364
aa) Überblick über die maßgeblichen Faktoren .....	364
bb) Die Bewertung der einzelnen Kriterien .....	366
(1) Die Kosten und Dauer der Maßnahme und die organisatorischen Belastungen .....	366
(2) Die Erfolgsaussichten der Qualifizierung und der Weiterbeschäftigung .....	367
(3) Die Ursache des Qualifikationsbedarfs .....	368
(4) Betriebszugehörigkeit und Lebensalter .....	369

6. Die Weiterbeschäftigung außerhalb des Arbeitsvertrags im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung .....	370
IV. Die Verschärfung der Weiterbeschäftigungsobliegenheiten aufgrund fürsorgender Wertungen .....	371
1. Die Auswirkungen von § 2 Abs. 2 SGB III auf das ultima-ratio-Prinzip .....	372
2. Die kündigungsrechtliche Relevanz der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers .....	375
3. Die Auswirkungen von § 167 Abs. 2 SGB IX auf das Kündigungsrecht .....	377
a) Die Auswirkungen eines unterbliebenen oder fehlerhaften BEM bei der Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes .....	378
aa) Die Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast .....	378
bb) Rückausnahmen .....	382
(1) Die Entbehrlichkeit des BEM .....	382
(2) Keine Anwendbarkeit von § 167 Abs. 2 SGB IX bei Ausspruch einer Änderungskündigung .....	385
(3) Die frühere Durchführung eines BEM .....	386
(4) Keine Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast bei fehlender Zustimmung des Arbeitnehmers .....	387
(5) Konsequenzen des Verfahrenspflichtverstoßes außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG .....	388
b) Die Auswirkungen eines negativen Verfahrensergebnisses ...	390
V. Zusammenfassung zu den kündigungsrechtlichen Anpassungsobliegenheiten .....	391
<b>F. Ergebnisse der Untersuchung .....</b>	<b>395</b>
I. Die Pflichtenbegründung .....	395
II. Der Pflichteninhalt .....	398
III. Die Anpassungspflichten in der Kündigungssituation .....	400

IV. Die verfahrensrechtliche Dimension .....	401
V. Zur praktischen Durchsetzbarkeit .....	403
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>405</b>