

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis*	5
1. Einleitung	13
1.1. Die Anpassung des Faktors Arbeit an den Bedarf	13
1.2. Wirtschaftliche und soziale Bedeutung der betriebsbedingten Kündigung	13
1.3. Grundlagen des Kündigungsrechts	15
2. Die betriebsbedingte Kündigung (Überblick)	16
3. Dringende betriebliche Erfordernisse	17
3.1. Welche Erfordernisse sind „betrieblich“?	17
3.1.1. Sphäre des Arbeitgebers	17
3.1.2. Betriebsbezogenheit	19
3.2. Welche Arten von betrieblichen Erfordernissen gibt es?	22
3.2.1. Inner- und außerbetriebliche Ursachen	22
3.2.2. Die „eigentlichen“ betrieblichen Erfordernisse	23
3.3. Darf der Arbeitgeber die betrieblichen Erfordernisse selbst herbeiführen?	27
3.3.1. Unternehmerische Freiheit und Kündigungsschutzgesetz	27
3.3.2. Abgrenzung der Unternehmerentscheidung von der Kündigung	28
3.4. Keine anderweitige Weiterbeschäftigung	32
3.4.1. Freier Arbeitsplatz	32
3.4.2. Art des Arbeitsplatzes	33
3.4.3. Betrieb – Unternehmen – Konzern	35
3.4.4. Zustimmung des Betriebsrats	37
3.4.5. Zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen	38
3.4.6. Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen	38
3.4.7. Konkurrenz um freie Arbeitsplätze	40
3.4.8. Anderweitige Weiterbeschäftigung bei tariflicher Unkündbarkeit	41
3.5. Wann ist eine Kündigung durch „dringende Erfordernisse bedingt“?	42
3.5.1. Ultima ratio	42
3.5.2. Dringlichkeit des betrieblichen Kündigungsgrundes	44
3.5.3. Interessenabwägung	47
3.6. Beurteilungszeitpunkt	47
3.6.1. Zugang der Kündigung	47
3.6.2. Wiedereinstellungsanspruch	49

3.7.	Darlegungs- und Beweislast	51
3.8.	Einzelfälle	53
3.8.1.	Wegfall des Beschäftigungsbedarfs	53
3.8.2.	Änderung des Beschäftigungsbedarfs	65
3.8.3.	Betriebsbedingte Kündigung bei unverändertem Beschäftigungsbedarf	70
4.	Soziale Auswahl	76
4.1.	Überblick	76
4.2.	Bildung der Auswahlgruppe	78
4.2.1.	Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl	78
4.2.2.	Von der Sozialauswahl generell ausgenommene Arbeitnehmer	83
4.2.3.	Welche Arbeitnehmer sind vergleichbar?	90
4.3.	Was sind soziale Gesichtspunkte und wie sind sie zu bewerten?	99
4.3.1.	Allgemeines	99
4.3.2.	Betriebszugehörigkeit	102
4.3.3.	Lebensalter	103
4.3.4.	Unterhaltungspflichten	105
4.3.5.	Schwerbehinderung	107
4.3.6.	Sonstige Kriterien	109
4.3.7.	Was bedeutet „nicht ausreichend“?	111
4.3.8.	Punktetabellen	113
4.4.	Nichteinbeziehung von Arbeitnehmern in die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG)	115
4.4.1.	Wer kann sich auf berechtigte betriebliche Interessen berufen?	115
4.4.2.	Was sind berechtigte betriebliche Interessen?	116
4.4.3.	Einzelfälle berechtigter betrieblicher Interessen	117
4.4.4.	Insbesondere: Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur	119
4.5.	Auswahlrichtlinien	124
4.5.1.	Tarifliche und betriebliche Richtlinien	124
4.5.2.	Inhalt von Auswahlrichtlinien	126
4.5.3.	Überprüfung der Richtlinien und der Bewertung	127
4.6.	Interessenausgleich mit Namensliste	130
4.6.1.	Allgemeines	130
4.6.2.	Voraussetzungen	130
4.6.3.	Rechtsfolgen	133
4.6.4.	Betriebsratsbeteiligung bei Kündigung aufgrund Namensliste	135

4.6.5. Änderung der Umstände, § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG	136
4.6.6. Darlegungs- und Beweislast	137
4.7. Auskunftspflicht	138
4.8. Darlegungs- und Beweislast für die soziale Auswahl im Prozess	139
5. Widerspruchstatbestände (§ 1 Abs. 2 Satz 2 und 3 KSchG)	143
6. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung, § 1a KSchG (Übersicht)	144
6.1. Allgemeines	144
6.2. Voraussetzungen im Einzelnen	145
6.3. Rechtsfolgen	148
7. Betriebsbedingte Änderungskündigung	150
7.1. Überblick	150
7.2. Möglichkeiten des Arbeitnehmers	151
7.3. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	152
7.3.1. Dringende Erfordernisse für Vertragsänderungen	153
7.3.2. Zumutbares Änderungsangebot	154
7.3.3. Soziale Auswahl bei Änderungskündigung	156
7.4. Betriebsratsbeteiligung bei Änderungskündigung	157
7.5. Fallgruppen betriebsbedingter Änderungskündigung	159
7.5.1. Änderung der vereinbarten Tätigkeit	159
7.5.2. Änderung der vereinbarten Arbeitszeit	160
7.5.3. Kürzung des Entgelts	161
8. Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung	162
8.1. Überblick	162
8.2. Wichtiger Grund	162
8.3. Besonderheiten der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung	165
9. Massenentlassungen und Betriebsänderungen	168
9.1. Überblick	168
9.2. Die Anzeigepflicht gemäß §§ 17 ff. KSchG	168
9.2.1. Voraussetzungen einer Massenentlassung	168
9.2.2. Die Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 2 KSchG (sog. Konsultation)	172
9.2.3. Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit	174
9.3. Auswirkungen auf die Kündigung	176
9.4. Kurzarbeit in der Sperrfrist	178
9.5. Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG (Überblick)	178

9.5.1.	Voraussetzungen einer Betriebsänderung durch Massenentlassungen	178
9.5.2.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderung	180
9.5.3.	Bedeutung für die Kündigung	181
9.5.4.	Betriebsänderung in der Insolvenz	182
10.	Betriebsbedingte Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	185
10.1.	Überblick	185
10.2.	Geschützter Personenkreis	186
10.3.	Zulässige Kündigung bei Stilllegung	189
10.3.1.	Stilllegung des Betriebes	189
10.3.2.	Stilllegung einer Betriebsabteilung	193
10.3.3.	Ordentliche Massenänderungskündigung?	197
10.3.4.	Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen gemäß § 15 Abs. 4, 5 KSchG	198
10.3.5.	Rechtsschutz gegen ordentliche Kündigungen von Amtsträgern	199
10.4.	Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung von Amtsträgern	199
10.4.1.	Wichtiger Grund i. S. v. § 15 KSchG	199
10.4.2.	Ausschlussfrist	202
10.4.3.	Beteiligung des Betriebsrats bei außerordentlicher betriebsbedingter Kündigung von Amtsträgern (Übersicht)	204
10.5.	Schutz von Auszubildenden in Arbeitnehmervertretungen (Übersicht)	206
11.	Betriebsbedingte Kündigung in der Insolvenz (Übersicht)	208
11.1.	Überblick	208
11.2.	Besonderheiten beim Kündigungsrecht	210
11.2.1.	Kündigungsrecht und Kündigungsfrist	210
11.3.	Betriebsänderungen durch den Insolvenzverwalter	211
11.3.1.	Abkürzung des Interessenausgleichsverfahrens	211
11.3.2.	Interessenausgleich mit Namensliste	212
11.3.3.	Beschlussverfahren zum Kündigungsschutz	213
11.3.4.	Betriebsveräußerung in der Insolvenz	214
12.	Beteiligung des Betriebsrats und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung bei betriebsbedingten Kündigungen	215
12.1.	Beteiligungsrechte im Vorfeld der Kündigung (Übersicht)	215
12.2.	Beteiligung bei Kündigung	217
12.2.1.	Überblick	217

12.2.2. Unterrichtung durch den Arbeitgeber	219
12.2.3. Reaktionen des Betriebsrats	224
12.3. Beteiligung des Betriebsrats bei Änderungskündigungen	227
12.4. Beteiligung des Betriebsrats bei Massenentlassungen und Betriebsänderungen	227
12.5. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen schwerbehinderter Menschen	227
Literaturverzeichnis	228
Stichwortverzeichnis	229