

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	11
Einleitung	25
A. Der (künftig) infektiöse Arbeitnehmer bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	25
B. Ziel und Gang der Untersuchung	28
C. Stand der Forschung	29
1. Kapitel. Verortung der Ansteckungsgefahr in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung	31
A. Fragestellung	31
B. Schutz vor Ansteckungsgefahren im Arbeitsleben als originäres Drittinteresse	32
C. Aktuelle und künftige Ansteckungsgefahren im Arbeitsleben	33
I. Überblick	33
II. Infektionen, bei denen eine aktuelle Ansteckungsgefahr besteht	34
III. Konstellationen, bei denen die Gefahr einer künftigen Infektiosität besteht	47
D. Drittinteressen im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	50
I. Überblick	50
II. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	51
III. Drittinteressen im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	58

2. Kapitel. Ausgleich zwischen Infektions- und Arbeitnehmerschutz im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	65
A. Einführung	65
B. Infektionsschutz im Rahmen des AGG bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	66
I. Anwendbarkeit des AGG bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	66
II. Benachteiligungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	70
III. Untersuchung der einzelnen Instrumente des Arbeitgebers bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	106
IV. Abschließende Beurteilung zur Berücksichtigung des Infektionsschutzes im Rahmen des AGG	136
C. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Ansteckungsgefahr im Bewerbungsverfahren	139
I. Fragestellung	139
II. Gesetzliche Informationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	140
III. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu Ansteckungsgefahren nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen	188
IV. Abschließende Beurteilung zum Ausgleich zwischen Infektionsschutz- und Bewerberinteressen im Rahmen der Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers	261
V. Spätere Anfechtungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei Fehlvorstellungen im Rahmen der Einstellung über den Aspekt der Ansteckungsgefahr	264
D. Arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	270
I. Überblick über die Kündigungsregelungen	270
II. Arbeitgeberseitige Kündigungsmöglichkeit wegen des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt	273

III. Auswirkung des Aspekts der Ansteckungsgefahr auf die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers	285
IV. Abschließende Beurteilung zum Ausgleich zwischen Infektionsschutz- und Arbeitnehmerinteressen im Kündigungsrecht	320
Fazit	325
Schlussthesen	331
Literaturverzeichnis	335

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
A. Der (künftig) infektiöse Arbeitnehmer bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	25
B. Ziel und Gang der Untersuchung	28
C. Stand der Forschung	29
1. Kapitel. Verortung der Ansteckungsgefahr in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung	31
A. Fragestellung	31
B. Schutz vor Ansteckungsgefahren im Arbeitsleben als originäres Drittinteresse	32
C. Aktuelle und künftige Ansteckungsgefahren im Arbeitsleben	33
I. Überblick	33
II. Infektionen, bei denen eine aktuelle Ansteckungsgefahr besteht	34
1. Chronische Hepatitis B, Hepatitis C und Hepatitis D	34
2. Humanes Immundefizienz-Virus (HIV)	38
3. Salmonella	41
4. Sonderfall: <i>Staphylococcus aureus</i> , insbesondere Methicillinresistente <i>Staphylococcus aureus</i> (MRSA)	44
III. Konstellationen, bei denen die Gefahr einer künftigen Infektiosität besteht	47
1. Künftige Ansteckungsgefahr bei latenter Tuberkulose-Infektion	47
2. Künftige Ansteckungsgefahr bei fehlender Immunität	49
D. Drittinteressen im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	50
I. Überblick	50
II. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	51
1. Allgemeine Interessenlage	51

2. Grundrechtliche Bedeutung der Interessenlage	52
III. Drittinteressen im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	58
1. Ausgangslage	58
2. Rechtfertigung für den Einbezug von drittbezogenen Interessen	59
a. Drittinteressen als berechtigte Interessen einer Vertragspartei	59
b. Infektionsschutzinteresse als berechtigtes Arbeitgeberinteresse	60
2. Kapitel. Ausgleich zwischen Infektions- und Arbeitnehmerschutz im Rahmen der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	65
A. Einführung	65
B. Infektionsschutz im Rahmen des AGG bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	66
I. Anwendbarkeit des AGG bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	66
II. Benachteiligungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	70
1. Unmittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung i.S.v. § 1 AGG bei Anknüpfung an ansteckende Infektion	70
a. Fragestellung	70
b. Ansteckende Infektion als Behinderung i.S.v. § 1 AGG	71
aa. Begriff der Behinderung in § 1 AGG	71
bb. Anwendung des Begriffsverständnisses auf ansteckende Infektionen	75
(1) Voraussetzung der langfristigen Beeinträchtigung bei Infektionen	75
(a) Vorliegen einer Beeinträchtigung	75
(b) Langfristigkeit der Beeinträchtigung	78
(2) Voraussetzung der Teilhabebehinderung bei Infektionen	80
(a) Grundlage	80
(b) Teilhabebehinderung im Arbeitsleben	82

(c) Teilhabebehinderung im gesellschaftlichen Leben	83
cc. Abschließende Beurteilung zur ansteckenden Infektion als Behinderung	85
c. Infektionsschutz als Rechtfertigung für Ungleichbehandlung wegen Behinderung	85
aa. Grundlage	85
bb. Nichtinfektiosität als Rechtfertigungsgrund i.S.v. § 8 Abs. 1 AGG	89
(1) Nichtinfektiosität als wesentliche und entscheidende Anforderung	89
(2) Angemessenheit der beruflichen Anforderung des Infektionsschutzes	91
cc. Kundenwunsch der Nichtinfektiosität als Rechtfertigungsgrund i.S.v. § 8 Abs. 1 AGG	92
dd. Angemessene Vorkehrungen i.S.v. Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG für den Einsatz infektiöser Arbeitnehmer	94
d. Abschließende Beurteilung zur unmittelbaren Ungleichbehandlung aufgrund einer ansteckenden Infektion	96
2. Mittelbare Benachteiligung bei Anknüpfung an eine Ansteckungsgefahr	97
a. Grundlage	97
b. Relevante Merkmale i.S.v. § 1 AGG	99
aa. Geschlecht und sexuelle Identität	99
bb. Weltanschauung	100
cc. Religion	102
c. Infektionsschutz als Rechtfertigungsgrund i.S.v. § 3 Abs. 2 Hs. 2 AGG	104
III. Untersuchung der einzelnen Instrumente des Arbeitgebers bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen	106
1. Fragestellung	106
2. Untersuchung der Personalauswahlinstrumente bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen	107
a. Überblick über Personalauswahlinstrumente	107

b. Fragerecht des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	113
aa. Auswirkungen des AGG auf das Fragerecht	113
bb. Zulässigkeit von Fragen zur Ansteckungsgefahr	117
(1) Frage nach einer Behinderung bzw. einer Infektion, die eine Behinderung begründen kann	117
(2) Frage nach einer aktuellen Ansteckungsgefahr	119
(3) Frage nach einer künftigen Ansteckungsgefahr	121
c. Offenbarungspflicht des Bewerbers	121
aa. Auswirkungen des AGG auf die Offenbarungspflicht	121
bb. Offenbarungspflicht einer Ansteckungsgefahr	123
d. Ärztliche Untersuchung des Bewerbers	123
aa. Untersuchung mit spezifischem Inhalt	123
bb. Allgemeine Einstellungsuntersuchung	126
3. Untersuchung der arbeitgeberseitigen Beendigungsmöglichkeiten	128
a. Überblick	128
b. Anfechtung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	129
aa. Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtums nach § 119 Abs. 2 BGB	129
(1) Bestehen eines Anfechtungsgrund	129
(2) Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG	130
bb. Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB	132
(1) Bestehen eines Anfechtungsgrund	132
(2) Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG	133

c. Kündigung durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	134
aa. Zulässigkeitsbeurteilung in Abhängigkeit des Kündigungsgrunds	134
bb. Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG	136
IV. Abschließende Beurteilung zur Berücksichtigung des Infektionsschutzes im Rahmen des AGG	136
1. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	136
2. Bewertung und Einordnung der Ergebnisse	138
C. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Ansteckungsgefahr im Bewerbungsverfahren	139
I. Fragestellung	139
II. Gesetzliche Informationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	140
1. Überblick über in Betracht kommende Gesetzesregelungen	140
2. Infektionsschutzrechtliche Regelungen	141
a. Grundlage	141
b. Informationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit den infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverboten	145
aa. Fragerecht aus den infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverboten	145
bb. Untersuchungsrecht aus infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverboten	146
Exkurs: Untersuchung aufgrund gesetzlicher Regelungen außerhalb des Infektionsschutzgesetzes	147
cc. Offenbarungspflicht des Bewerbers im Zusammenhang mit infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverboten	149

c. Informationsmöglichkeit im Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Verhütung von Krankenhausinfektionen nach § 23 Abs. 3 IfSG	151
aa. Informationsmöglichkeit gemäß der Generalklausel zur Verhütung von Krankenhausinfektionen, § 23 Abs. 3 IfSG	151
bb. Datenschutzrechtliche Regelung zur Verarbeitung der Information über den Impf- und Serostatus von Beschäftigten, § 23a IfSG	153
(1) Rechtliche Qualifikation von § 23a IfSG	153
(2) Verhältnis von Datenschutz- und Fragerecht	155
(a) Fragestellung	155
(b) Parallelität von Datenschutz- und Fragerecht	159
(c) Ablösung des Fragerechts durch das Datenschutzrecht	160
(d) Bewertung	161
(3) Bedeutung von § 23a IfSG für die Informationsmöglichkeit des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren	165
(a) Informationsmöglichkeit für künftige Ansteckungsgefahren	165
(b) Keine Informationsmöglichkeit für aktuelle Ansteckungsgefahren	167
d. Abschließende Beurteilung der Informationsmöglichkeiten zur Ansteckungsgefahr aus dem Infektionsschutzgesetz	169
3. Arbeitsschutzrechtliche Regelungen	170
a. Offenbarungspflicht einer Ansteckungsgefahr aus §§ 15 Abs. 1 S. 2, 16 ArbSchG	170
aa. Inhaltliche Auslegung von §§ 15 Abs. 1 S. 2, 16 ArbSchG	170
bb. Anwendbarkeit von §§ 15 Abs. 1 S. 2, 16 ArbSchG im Bewerbungsverfahren	175
b. Informationsrecht des Arbeitgebers wegen einer Ansteckungsgefahr aus § 618 BGB i.V.m. § 3 Abs. 1 ArbSchG	176

c. Informationsmöglichkeit des Arbeitgebers aus Pflicht zur Berücksichtigung der Befähigung nach § 7 ArbSchG	177
aa. Anwendbarkeit von § 7 ArbSchG im Bewerbungsverfahren	177
bb. Inhaltliche Reichweite von § 7 ArbSchG	179
d. Informationsmöglichkeit des Arbeitgebers zu Ansteckungsgefahren des Bewerbers aus § 5 Abs. 1 ArbSchG	181
e. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers durch arbeitsmedizinische Vorsorge	182
aa. Arbeitsmedizinische Vorsorge als Untersuchung vor Tätigkeitsbeginn	182
bb. Ansteckungsgefahren im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge	184
cc. Informationsumfang des Arbeitgebers bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge	186
f. Abschließende Beurteilung der Informationsmöglichkeiten zur Ansteckungsgefahr aus dem Arbeitsschutzrecht	187
III. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu Ansteckungsgefahren nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen	188
1. Ausgangslage	188
2. Festlegung des Informationsgegenstands	189
a. Ansteckende Infektion als Krankheit	189
b. Information über künftige Ansteckungsgefahr als Information über den künftigen Gesundheitszustand	193
3. Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zum Gesundheitszustand des Bewerbers als Ausgangspunkt	194
a. Fragemöglichkeit nach dem Gesundheitszustand des Bewerbers	194
b. Offenbarungspflicht des Bewerbers zu seinem Gesundheitszustand	196
c. Informationsmöglichkeit über den Gesundheitszustand des Bewerbers mit einer Einstellungsuntersuchung	197

d. Bewertung der Informationsmöglichkeit für Gesundheitsinformationen	199
4. Ansteckungsgefahren als Gegenstand des arbeitgeberseitigen Informationsrechts	200
a. Grundlage	200
b. Ansteckungsgefahr als Gegenstand des arbeitgeberseitigen Fragerechts	200
aa. Unmittelbare Fragemöglichkeit nach einer aktuell bestehenden Ansteckungsgefahr	200
(1) Fragestellung	200
(2) Lösungsansätze zum Begriffsverständnis der Ansteckungsgefahr bei HIV bzw. AIDS als Ausgangspunkt	202
(a) Weites Verständnis der Ansteckungsgefahr	202
(b) Enges Verständnis der Ansteckungsgefahr	203
(3) Zugrunde gelegtes Verständnis der Ansteckungsgefahr	207
(a) Verallgemeinerungsfähigkeit des Verständnisses der Ansteckungsgefahr	207
(b) Einbezug des Aspekts der Drittgefährdung	208
(4) Zulässigkeit der Arbeitgeberfrage nach Ansteckungsgefahr unter Anwendung des zugrunde gelegten Begriffsverständnisses	209
(a) Anwendung des Begriffsverständnisses der Ansteckungsgefahr auf hier untersuchte Erreger	209
(b) Zulässigkeit der Frage im Ausnahmefall trotz fehlender konkreter Ansteckungsgefahr	211
(c) Abschließende Beurteilung zur Fragemöglichkeit wegen einer aktuell bestehenden Ansteckungsgefahr	211

bb.	Unmittelbare Fragemöglichkeit nach einer künftigen Ansteckungsgefahr	212
	(1) Fragemöglichkeit nach künftiger Ansteckungsgefahr wegen latenter Infektion	212
	(2) Fragemöglichkeit nach künftiger Ansteckungsgefahr wegen fehlender Immunität	213
cc.	Mittelbare Informationsmöglichkeit zur Ansteckungsgefahr	216
	(1) Überblick	216
	(2) Informationsmöglichkeit über Frage nach Eignung	217
	(a) Begriffsbestimmung der Eignung	217
	(b) Eignungsverlust bei Ansteckungsgefahr	219
	(3) Informationsmöglichkeit über Frage nach Arbeitsunfähigkeit	220
	(a) Begriffsverständnis der Arbeitsunfähigkeit	220
	(b) Arbeitsunfähigkeit bei Ansteckungsgefahr	221
	(4) Informationsmöglichkeit über die Frage nach infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverboten	223
c.	Ansteckungsgefahr als Gegenstand der Offenbarungspflicht	225
aa.	Unmittelbare Offenbarung einer Ansteckungsgefahr	225
bb.	Mittelbare Information über Offenbarung eines bestehenden infektionsschutzrechtlichen Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbots	226
d.	Ansteckungsgefahr als Gegenstand der Einstellungsuntersuchung	227
aa.	Fragestellung	227
bb.	Aspekt der Ansteckungsgefahr bei der allgemeinen Einstellungsuntersuchung	229

cc. Spezielle Untersuchungen zur Abklärung von Ansteckungsgefahren	232
(1) Zulässigkeit spezieller Untersuchungen im Allgemeinen	232
(2) Zulässigkeit anlassloser Infektionsscreenings	234
(a) Bestimmung des Zulässigkeitsmaßstabs	234
(b) Anwendung des Zulässigkeitsmaßstabs auf untersuchte Erreger	235
(3) Zulässigkeit anlassbezogener Infektionsscreenings	237
(4) Ärztliche Abklärung einer künftigen Ansteckungsgefahr	238
dd. Ärztliche Information des Arbeitgebers	239
(1) Einwilligung des Bewerbers zur Weitergabe des Gesamturteils	239
(2) Einwilligung des Bewerbers zur Mitteilung von Einzelbefunden	242
(3) Ärztliche Notstandsbefugnis zur Weitergabe des Untersuchungsergebnisses wegen Ansteckungsgefahr	243
ee. Ärztliche Einstellungsuntersuchung zur Ansteckungsgefahr auf kollektiver Grundlage	246
(1) Fragestellung	246
(2) Untersuchungsregelung im Tarifvertrag	246
(a) Regelungsmacht für das vorvertragliche Schuldverhältnis	246
(b) Normative Einordnung einer Einstellungsuntersuchungsregelung	247
(c) Beispiele kollektiver Regelungen zur Einstellungsuntersuchung	249
(d) Exkurs: Inhaltliche Reichweite zur Abklärung einer Ansteckungsgefahr	252
(3) Untersuchungsregelung in einer Betriebsvereinbarung	255
(a) Regelungsmacht für das vorvertragliche Schuldverhältnis	255
(b) Exkurs: Inhaltliche Reichweite zur Abklärung einer Ansteckungsgefahr	258

(4) Bedeutung kollektiver Regelungen für die Abklärung von Ansteckungsgefahren	259
5. Abschließende Beurteilung der Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu Ansteckungsgefahren nach den allgemeinen Grundsätzen	259
IV. Abschließende Beurteilung zum Ausgleich zwischen Infektionsschutz- und Bewerberinteressen im Rahmen der Informationsmöglichkeiten des Arbeitgebers	261
1. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	261
2. Bewertung und Einordnung der Ergebnisse	262
V. Spätere Anfechtungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei Fehlvorstellungen im Rahmen der Einstellung über den Aspekt der Ansteckungsgefahr	264
1. Überblick	264
2. Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB bei Ansteckungsgefahr	265
3. Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtums, § 119 Abs. 2 BGB bei Ansteckungsgefahr	266
4. Ausschluss der Anfechtung, § 242 BGB	268
D. Arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Ansteckungsgefahren	270
I. Überblick über die Kündigungsregelungen	270
II. Arbeitgeberseitige Kündigungsmöglichkeit wegen des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt	273
1. Fragestellung	273
2. Ordentliche Kündigung wegen des Gesundheitszustands eines Arbeitnehmers im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes	273
a. Kündigung wegen des aktuellen Gesundheitszustands	273
b. Kündigung wegen des künftigen Gesundheitszustands	276
3. Ordentliche Kündigung wegen des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes	277
a. Sittenwidrigkeit der Kündigung, § 138 BGB	277

b. Treuwidrigkeit der Kündigung, § 242 BGB	281
4. Außerordentliche Kündigung wegen des Gesundheitszustands	283
5. Abschließende Beurteilung zur Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers	284
III. Auswirkung des Aspekts der Ansteckungsgefahr auf die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers	285
1. Fragestellung	285
2. Kündigung des Arbeitgebers unmittelbar wegen einer Ansteckungsgefahr	286
a. Ordentliche Kündigung aufgrund einer Ansteckungsgefahr im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes	286
aa. Verhältnis der Kündigung wegen Ansteckungsgefahr zu den Grundsätzen der krankheitsbedingten Kündigung	286
bb. Soziale Rechtfertigung einer Kündigung aufgrund einer aktuellen Ansteckungsgefahr des Arbeitnehmers	289
(1) Personenbedingter Kündigungsgrund	289
(2) Negative Prognose	291
(3) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen	293
(4) Ultima Ratio und Interessenabwägung	295
cc. Soziale Rechtfertigung einer Kündigung aufgrund einer möglichen künftigen Ansteckungsgefahr des Arbeitnehmers	298
(1) Kündigung wegen fehlender Immunität	298
(2) Kündigung wegen einer latenten Infektion	301
dd. Exkurs: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Druckausübung Dritter aufgrund einer Ansteckungsgefahr	302
(1) Überblick über die Druckkündigung	302
(2) Echte Druckkündigung aufgrund einer Ansteckungsgefahr	305

b. Ordentliche Kündigung aufgrund einer Ansteckungsgefahr außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes	309
aa. Sittenwidrigkeit der Kündigung nach § 138 BGB	309
bb. Sonderfall: Sittenwidrigkeit der Kündigung nach § 612a BGB	310
cc. Treuwidrigkeit der Kündigung nach § 242 BGB	311
c. Außerordentliche Kündigung wegen einer Ansteckungsgefahr	313
3. Kündigung des Arbeitgebers wegen infektionsschutzrechtlichem Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbots	316
a. Ordentliche Kündigung wegen eines infektionsschutzrechtlichen Verbots	316
b. Außerordentliche Kündigung wegen eines infektionsschutzrechtlichen Verbots	318
IV. Abschließende Beurteilung zum Ausgleich zwischen Infektionsschutz- und Arbeitnehmerinteressen im Kündigungsrecht	320
1. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	320
2. Bewertung und Einordnung der Ergebnisse	321
Fazit	325
Schlussthesen	331
Literaturverzeichnis	335