

Die betriebsbedingte Kündigung

Eine umfassende Darstellung unter
Berücksichtigung des Betriebsverfassungsrechts
und des Arbeitsgerichtsverfahrens

von

Wilfried Berkowsky

Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

4., neubearbeitete Auflage

Verlag C. H. Beck München 1997

Inhaltsübersicht

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXIII
§ 1. Einleitung	1
§ 2. Die Gesetzeslage unter Berücksichtigung der kündigungrechtlichen Neuregelung	3
§ 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigungsschutz	8
I. Überblick	8
II. Befristung des Arbeitsvertrages – teilweise neu geregelt	8
1. Allgemeines	8
2. Hochschule und Forschung	9
3. Probezeit	10
4. Wunsch des Arbeitnehmers	10
5. Befristungsdauer	10
6. Mehrfache Befristung	11
7. Bestandsschutz und Befristung	11
8. Erleichterte Befristungsmöglichkeiten nach dem BeschFG – <i>ABFG</i> – neu geregelt	13
9. Entfristungsklage – Klagefrist	15
10. Zusammenfassung	16
III. Eintritt einer das Arbeitsverhältnis beendenden Bedingung	16
IV. Anfechtung des Arbeitsvertrages	17
1. Irrtumsanfechtung, § 119 BGB	17
2. Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung, § 123 Abs. 1 BGB	19
3. Anfechtungsfrist	20
4. Wirkung der Anfechtung	20
a) Vor Vollziehung des Arbeitsverhältnisses	20
b) Nach Vollziehung des Arbeitsverhältnisses	20
V. Nichtigkeit	20
VI. Aufhebungsvertrag	22
§ 4. Gesetzliche Voraussetzungen des Kündigungsschutzes im Arbeitsverhältnis – neu geregelt	24
I. Kündigungsrecht und Kündigungsschutzrecht im Arbeitsverhältnis	24
II. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	24
1. Wartezeit – Sechs Monate Unternehmenszugehörigkeit	25
a) Zweck	25
b) Berechnung	25
2. Ausnahme: Leitende Angestellte	26
3. Betriebsbegriff	26
a) Betrieb und Unternehmen	26
b) Betrieb – Nebenbetrieb – Betriebsteil	28
c) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen	29

4. Betriebliche Beschäftigtenzahl – neu geregelt	30
a) Schwellenwert – Regelung bis zum 30.9. 1996	30
b) Regelung ab dem 1.10. 1996 – <i>ABFG</i>	30
aa) Schwellenwert	30
bb) Teilzeitbeschäftigung	31
cc) Verfassungsmäßigkeit	31
dd) Geltungsbereich Betrieb – Unternehmen	32
5. Beschäftigung „in der Regel“	33
6. Klagefrist	33
7. Nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage	34
a) Sinn und Zweck des Zulassungsverfahrens	34
b) Klage beim Arbeitsgericht	34
c) Verschulden	35
d) Vertreterverschulden	37
e) Formelle Voraussetzungen	37
f) Prüfungsumfang	37
g) Rechtsmittel	38
8. Soziale Rechtfertigung der Kündigung	38
§ 5. Bedeutung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für das Kündigungsrecht	40
I. Kündigungsgrund und (Weiter-) Beschäftigungsmöglichkeit	40
II. Systemwidrige Einordnung der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit in der Rechtsprechung des BAG	41
III. Der Begriff der <i>Beschäftigung</i> im Kündigungsrecht	43
1. Der Beschäftigungsbegriff im Wortsinn	43
2. Der arbeitsrechtliche Beschäftigungsbegriff	43
3. Die Beschäftigung zu den <i>bisherigen Bedingungen</i>	44
4. Die Beschäftigung zu <i>geänderten Bedingungen</i>	45
IV. Kündigungsschutzrechtliche Bedeutung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	46
1. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz	46
2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz	47
3. Systematik vertragserhaltender (Weiter-)Beschäftigungsmöglichkeiten	48
§ 6. Unternehmerische Entscheidungsfreiheit und betriebsbedingte Kündigung	49
I. Bedeutung der unternehmerischen Entscheidung für das Recht der betriebsbedingten Kündigung	49
II. Sinn der Anerkennung autonomer unternehmerischer Entscheidungen	49
III. Unternehmensbegriff	50
IV. Der Begriff der autonomen unternehmerischen Entscheidung	51
1. Unternehmerische Entscheidung und Betriebsführung	52
2. Kündigung als unternehmerische Entscheidung	52
3. Abgrenzung betriebswirtschaftliche/kündigungsrechtliche Unternehmerentscheidung	53
4. Gerichtliche Prüfungsdichte unternehmerischer Entscheidungen	55
5. Unternehmerentscheidung und betriebsbedingte Änderungskündigung	56
6. Fehlgeschlagene Unternehmerentscheidung	57

§ 7. Betriebliche Aspekte der betriebsbedingten Kündigung	58
I. Der Begriff der betrieblichen Erfordernisse	58
II. Kündigungsbegründende betriebliche Erfordernisse	59
1. Wegfall des Arbeitsplatzes	59
2. Ursachen für den Wegfall des Arbeitsplatzes	60
a) Außerbetriebliche Ursachen	61
aa) Absatzschwierigkeiten, -rückgang	61
bb) Auftragsmangel	61
cc) Angestellter auf Beamtenplanstelle	61
dd) Betriebsübergang	62
ee) Drittmittelfinanzierte Arbeitsplätze	63
ff) Energiemangel	63
gg) Druckkündigung	63
hh) Haushaltsplan	64
ii) Lohneinsparungen	65
jj) Meßziffernsysteme	65
kk) Rentabilität	66
ll) Rohstoffmangel	66
mm) Umsatzrückgang	66
nn) Kündigung aus Witterungsgründen	67
b) Innerbetriebliche Ursachen	68
aa) Änderung oder Einführung neuer Arbeitsmethoden	68
bb) Betriebseinschränkung	68
cc) Betriebsstillegung	69
dd) Einführung neuer oder Änderung gegebener Produktionsmethoden	71
ee) Ersetzung eigenen Personals durch Personal einer Fremdfirma	71
ff) Selbständige Tätigkeit – Umstellung – „Weight-watchers“- Fall	72
gg) Rationalisierungsmaßnahmen	73
hh) Stellenstreichungen	74
ii) Stillegung von Betriebsabteilungen	75
III. Dringende betriebliche Erfordernisse	76
1. Der Begriff der Dringlichkeit	76
2. Keine Dringlichkeit bei geeigneten Alternativmaßnahmen	77
a) Arbeitsstreckung	78
b) Abbau von Überstunden	79
c) Kurzarbeit	79
IV. Dringende betriebliche Erfordernisse und Interessenausgleich – neu geregelt	82
§ 8. Die soziale Auswahl	84
I. Bedeutung der Sozialauswahl	84
1. Auswahlfunktion	84
2. Schutzfunktion	85
II. Anwendungsbereich der Sozialauswahl	85
1. Sozialauswahl bei Arbeitskräfteüberhang	85
2. Sozialauswahl bei anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeit	86
III. Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern	87
1. Die Kriterien der Vergleichbarkeit	87
a) Vergleichbarkeit als „Austauschbarkeit“	87

b)	Bestimmung der vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmer	87
c)	Arbeitsvertrag als Grundlage des Beschäftigungsanspruchs	88
2.	Feststellung der Vergleichbarkeit	89
3.	Arbeitsvertrag und Vergleichbarkeit	90
4.	Horizontale und vertikale Vergleichbarkeit	92
5.	Arbeitsvertrag und „vertikale Vergleichbarkeit“	93
6.	Betriebsbezogene Vergleichbarkeit	94
a)	Überbetrieblicher Einsatzbereich	94
b)	Vertragsgestaltung und Sozialauswahl	94
c)	Unselbständiger Filialbetrieb	96
d)	Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen	97
7.	Systematik der Sozialauswahl	99
8.	Sonderkündigungsschutz und Sozialauswahl	100
a)	Besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz	101
b)	Befristetes Arbeitsverhältnis ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit	102
c)	Tariflicher Kündigungsschutz	102
d)	Einzelvertraglicher Kündigungsschutz	105
IV.	Soziale Auswahlkriterien	106
1.	Rechtslage vor dem 1. Oktober 1996	106
2.	Auswahlkriterien	107
a)	Betriebszugehörigkeit	107
b)	Lebensalter	108
c)	Unterhaltsverpflichtungen	109
d)	Ehegatteneinkommen	109
e)	Einkommen weiterer Angehöriger	110
f)	Anderweitiges Einkommen nichtehelicher Lebensgemeinschaften	110
g)	Vermögenslage	110
h)	Nebeneinkommen	111
i)	Gesundheitszustand	111
j)	Altersgrenze	112
k)	Chancen auf dem Arbeitsmarkt	112
3.	Abwägung der relevanten Sozialkriterien	113
a)	Rechtslage nach bisher geltendem Recht	113
b)	Sozialauswahl – neu geregelt: Die Rechtslage nach dem <i>ABFG</i>	114
V.	Berücksichtigung der Sozialkriterien durch den Arbeitgeber	115
VI.	Sozialauswahl und Auswahlrichtlinien	118
1.	Funktion von Auswahlrichtlinien	118
2.	Begriff der betriebsverfassungsrechtlichen Auswahlrichtlinie	119
3.	Mitbestimmte Auswahlrichtlinien und Sozialauswahl	119
4.	Auswahlrichtlinien des Arbeitgebers	120
5.	Auswahlrichtlinien – neu geregelt	120
6.	Bewertungsspielraum der Auswahlrichtlinie	121
7.	Erweiterte Auswahlrichtlinien	123
8.	Sozialauswahl gegen Auswahlrichtlinie	123
9.	Auswahlrichtlinie des Arbeitgebers – Zustimmung der Arbeitnehmer	124
VII.	Auswirkungen fehlerhafter Sozialauswahl	127
VIII.	Korrektur der gesetzlichen Sozialauswahl durch Vertrag	128

IX. Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer	130
1. Voraussetzungen der Mitteilungspflicht	130
2. Umfang der Mitteilungspflicht	130
a) Mitteilung der Sozialdaten	130
b) Mitteilung betrieblicher Belange	131
3. Beispiel einer Auswahlrichtlinie	131
§ 9. Berücksichtigung betrieblicher Belange bei der Sozialauswahl	132
I. Funktion der sozialen Auswahl	132
II. Korrektur der sozialen Auswahl durch berechtigte betriebliche Bedürfnisse	133
1. Bisheriger Stand der Rechtsprechung	133
2. Neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	135
3. Einzelne betriebliche Belange	136
III. Sozialauswahl und betriebliche Interessen – neu geregelt	137
IV. Sozialauswahl und berechtigte betriebliche Interessen	137
1. Inhalt und Zweck der Neuregelung	137
2. Ausschluß aus der Sozialauswahl	137
3. Berechtigtes betriebliches Interesse – Kriterienkatalog	138
4. Vorauswahl	138
5. Geltendmachung durch Arbeitnehmer?	139
6. Berechtigte betriebliche Interessen – Leistungskriterien	140
7. Ausgewogene Altersstruktur – Strukturkriterien	140
8. Weitere betriebliche Interessen	141
9. Betriebliche Interessen und Auswahlrichtlinien	141
§ 10. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	142
I. Bedeutung von § 1 Abs.2 Sätze 2 und 3 KSchG für das allgemeine Kündigungsschutzrecht	142
II. Konzernbezogene anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	144
III. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit und Direktionsrecht	145
IV. Kündigungsgrund und Weiterbeschäftigungspflicht	146
V. Umfang der objektiven anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit	147
VI. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit und zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen	151
VII. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit und Änderungskündigung	153
VIII. Praktische Umsetzung der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit	154
IX. Zumutbarkeit der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit	156
X. Rechtsfolgen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten	158
XI. Anderweitige Beschäftigung und Sozialauswahl	158
XII. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit	160
§ 11. Der Weiterbeschäftigungsanspruch gekündigter Arbeitnehmer	162
I. Beschäftigungsanspruch	162
II. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	162
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	162
2. Struktur des Weiterbeschäftigungsverhältnisses	164
III. Kritik	164

IV. Ansprüche aus dem Weiterbeschäftigungsverhältnis	165
1. Entgelt	166
2. Sonderzahlungen	166
3. Entgeltfortzahlung – Urlaub – Krankheit	166
V. Rückabwicklung bei wirksamer Kündigung	167
§ 12. Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung	169
I. Unzutreffende Zukunftsprognose	169
II. Lösungsansätze der Rechtsprechung	169
III. Stellungnahmen im Schrifttum	170
IV. Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruchs	171
§ 13. Kündigung bei Betriebsübergang	173
I. Betriebsübergang als betriebliches Erfordernis	173
II. Begriff des Betriebsübergangs	173
III. Kündigungsrecht im Rahmen des Betriebsübergangs	175
IV. § 613 a BGB – eigenständiges Kündigungsverbot?	176
V. Gerichtliche Geltendmachung	177
VI. Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses	178
VII. Rechtsfolgen des Widerspruchs	179
VIII. Besonderheiten bei beabsichtigter Betriebsstillegung und anschließender Betriebsveräußerung	180
§ 14. Arbeitskampf und betriebsbedingte Kündigung	182
I. Suspendierung und Lösung von Arbeitsverhältnissen	182
II. Betriebsbedingte Kündigung	183
III. Bedeutung von § 25 KSchG für das Kündigungsrecht	183
IV. Betriebsbedingte Kündigungen im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen	184
1. Ersatzkräfte	184
2. Betriebsänderungen	185
§ 15. Betriebsbedingte Kündigung im Insolvenzfall	186
I. Allgemeine Vorbemerkung	186
II. Neue Regelungen durch das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung – Arbeitsrechtliches Beschäfti- gungsförderungsgesetz – <i>ABFG</i> – nur in den alten Bundesländern	186
III. Kündigung im Insolvenzfall	187
IV. Kündigungsberechtigter	187
1. Sequestration	187
2. Konkurs	188
3. Gesamtvollstreckung	188
V. Dringende betriebliche Erfordernisse im Insolvenzfall	189
VI. Sozialauswahl	189
1. Allgemeine Grundsätze der Sozialauswahl	189
2. Sozialauswahl und Interessenausgleich	190
3. Arbeitsgericht und Sozialauswahl	190
4. Bindung für den Kündigungsschutzprozeß	191
5. Resümee	191

VII. Beabsichtigte Betriebsstillegung im Insolvenzfall	192
VIII. Betriebsübergang im Insolvenzfall	193
1. Übergang der Arbeitsverhältnisse	193
2. Kündigung wegen des Betriebsübergangs	194
3. Kündigung bei Betriebsübergang im Insolvenzfall	194
IX. Stellung des Betriebsrats im Insolvenzfall	195
1. Beteiligung bei Kündigungen	195
2. Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	195
3. Finanziell belastende Betriebsvereinbarungen	196
4. Vermittlung bei Interessenausgleich und Sozialplan	196
5. Betriebsänderung nach Beschluß des Arbeitsgerichts	196
X. Bedeutung von § 22 KO für die Kündigung im Konkurs	197
1. Kündigungsfrist im Insolvenzfall	198
2. Haftung der Masse für Verdienstaussfall	198
§ 16. Betriebsbedingte Kündigung bei Job-Sharing und Job-Pairing	200
I. Kündigungsschutz beim Job-Sharing	200
1. Dringende betriebliche Erfordernisse	201
2. Fragen der sozialen Auswahl	201
a) Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf Teilzeit-Arbeitsplatz	201
b) Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf Vollzeit-Arbeitsplatz	202
II. Kündigungsschutz beim Job-Pairing	202
III. Adressat der Kündigung	203
§ 17. Beteiligung des Betriebsrats bei betriebsbedingten Kündigungen	205
I. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs.1 BetrVG	205
1. Anhörung vor jeder Kündigung	206
2. Fehlender Beteiligungsanspruch	206
3. Umfang der Mitteilungspflicht im einzelnen	207
4. Substantiierung der Mitteilung	207
5. Wochenfrist	208
II. Erhebung von Bedenken	208
III. Widerspruchsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs.3 BetrVG	209
1. Begründeter Widerspruch	209
2. Rechtsfolgen des Widerspruchs	210
IV. Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers	210
V. Rechtsnatur des Weiterbeschäftigungsverhältnisses	211
VI. Entbindung des Arbeitgebers von der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 102 Abs.5 BetrVG	212
VII. Widerspruch des Betriebsrats nach § 1 Abs.2 KSchG	212
VIII. Erweiterung des Mitbestimmungsrechts – Betriebsvereinbarungen über die Zustimmungsbedürftigkeit von Kündigungen	213
IX. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG	214
1. Mitbestimmungsrecht bei Versetzung/Umgruppierung	214
2. Unterrichtung des Betriebsrats	214
3. Reaktion des Betriebsrats	215
X. Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht (§ 99 Abs.4 BetrVG)	215

§ 18. Interessenausgleich und Sozialplan	216
I. Allgemeine Voraussetzungen	216
II. Begriff der Betriebsänderung i. S. von § 111 BetrVG	216
1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen	217
2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen	218
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben	219
4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	219
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	219
6. Unternehmens- und Betriebsaufspaltung als Betriebsänderung	220
a) Betriebsaufspaltung als Betriebsänderung	220
b) Unternehmensaufspaltung als Betriebsänderung	220
III. Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen	221
1. Unterrichts- und Beratungsrechte	222
2. Verhandlungen über einen Interessenausgleich	222
a) Verhandlungsanspruch	222
b) Inhalt des Interessenausgleichs	222
c) Verfahren des Interessenausgleichs	223
IV. Versuch des Interessenausgleichs – neu geregelt	223
1. Verhandlungen über einen Sozialplan	226
2. Inhalt des Sozialplans	226
3. Der Anspruch betroffener Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich	227
a) Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs als Nachteilsausgleich	227
b) Rechtsfolgen des Verstoßes: Der Nachteilsausgleich	228
aa) Nachteilsausgleich bei Entlassung	228
bb) Nachteilsausgleich ohne Entlassung	228
§ 19. Betriebsbedingte Kündigung von Mitgliedern der Arbeitsnehmervertretungen	229
I. Einleitung	229
II. Zweck der gesetzlichen Regelung	229
III. Geschützter Personenkreis	230
1. Betriebsverfassungsrechtlicher Geltungsbereich	230
2. Personalvertretungsrechtlicher Geltungsbereich	232
IV. Beginn und Ende des besonderen Kündigungsschutzes	232
1. Ordentliche Mitglieder der Arbeitnehmervertretung	232
2. Wahlvorstände – Wahlbewerber	232
3. Ersatzmitglieder	233
V. Beginn und Ende des nachwirkenden Kündigungsschutzes	233
VI. Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes	234
VII. Außerordentliche Kündigung	236
1. Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung	236
2. Kündigung aus wichtigem Grund	236
3. Kündigungsausschlußfrist	237
4. Verfahrensrechtliche Besonderheiten	238
VIII. Ordentliche (betriebsbedingte) Kündigung	239
1. Grundsätzliches	239

2. Kündigung bei Betriebsstillegung	239
a) Begriff der Betriebsstillegung	239
b) Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	240
c) Kündigungserklärung	240
d) Kündigungstermin: Zeitpunkt der Betriebsschließung	241
e) Mitwirkung des Betriebs- bzw. Personalrats	242
aa) Mitwirkung des Betriebsrats	242
bb) Mitwirkung des Personalrats	242
3. Kündigung bei Abteilungsstillegung	242
a) Begriff der Betriebsabteilung	242
b) Stillegung	243
c) Zulässigkeit der Kündigung	243
aa) Übernahme	243
bb) Kündigungstermin	244
4. Anwendbarkeit sonstiger Kündigungsschutzvorschriften	244
IX. Besonderer Kündigungsschutz Auszubildender als Mitglieder von Betriebsvertretungen	245
1. Zweck der Regelung des § 78 a BetrVG, § 9 BPersVG	245
2. Persönlicher Geltungsbereich des § 78 a BetrVG	245
3. Mitteilungspflicht des Arbeitgebers	246
4. Begründung des Arbeitsverhältnisses	247
a) Weiterbeschäftigungsverlangen	247
b) Arbeitsverhältnis	247
c) Inhalt des Arbeitsverhältnisses	247
5. Ausschluß und Auflösung des Arbeitsverhältnisses	248
a) Antrag des Arbeitgebers	248
b) Begründetheit des Antrages	249
6. Verfahrensfragen	251
7. Personalvertretungsrecht	252
§ 20. Betriebsbedingte Änderungskündigung	253
I. Zweck der Änderungskündigung	253
II. Verhältnis Direktionsrecht – Änderungskündigung	255
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	255
2. Alternativität zwischen Widerrufsvorbehalt und Änderungskündigung	255
3. Umdeutung Direktionsrecht – Änderungskündigung?	256
III. Struktur der Änderungskündigung	257
IV. Gründe der Änderungskündigung	258
V. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	258
1. Rechtsgrundlage der Änderungskündigung	258
2. Wirksamkeitsmaßstab der Änderungskündigung	259
VI. Betriebsbedingte Änderungskündigung	261
1. Offensive Änderungskündigung: Die anderweitige Beschäftigung im Interesse des Arbeitgebers	261
a) Rentabilitätsinteresse	261
b) Zuweisung anderer Tätigkeitsbereiche	263
c) Änderungskündigung und Befristung	263
2. Defensive Änderungskündigung: Die anderweitige Beschäftigung im Interesse des Arbeitnehmers	265
3. Betriebsbedingte Änderungskündigung und Sozialauswahl	265
a) Modifizierte Sozialauswahl	265

b) Vergleichbarkeit	266
aa) Versetzungskündigung	266
bb) Modifikationskündigung	269
VII. Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt	270
1. Vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots	270
2. Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt	270
VIII. Beteiligung des Betriebsrats bei Änderungskündigungen	270
1. Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung	270
2. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen und/oder Umgruppierungen	271
3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierungen	272
§ 21. Betriebsbedingte Massenentlassungen	273
I. Massenentlassung und Kündigungsgrund	273
1. Begriff der Massenentlassung	273
2. Betriebsbedingte Massenentlassung	273
II. Dringende betriebliche Erfordernisse	274
1. Wegfall der Arbeitsplätze	274
a) Quantität des Auftragsrückganges	274
b) Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten	274
c) Wegfall von Arbeitsplätzen	275
2. Dringlichkeit	275
a) Alternative Weiterbeschäftigung	275
b) Betriebliche Alternativmaßnahmen – Dringlichkeit	276
III. Soziale Auswahl bei Massenentlassungen	279
1. Problematik der Massenauswahl	279
2. Verarbeitung der Sozialdaten	280
3. Vergleichbarkeit bei Massenauswahl	280
a) Grundsätze	280
b) Feststellung der Vergleichbarkeit	281
c) Vergleichbarkeit und Direktionsrecht	282
4. Ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte	282
5. Sozialauswahl und berechtigte betriebliche Bedürfnisse – durch das <i>ABFG</i> neu geregelt	284
a) Ausgewogene Personalstruktur	284
b) Ordnungsgemäßer Betriebsablauf	285
IV. Sozialauswahl und Auswahlrichtlinien	286
1. Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung – Dienstvereinbarung	286
2. Sozialauswahl und Interessenausgleich	286
V. Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen der Massenentlassung	287
1. Massenentlassungen und europäisches Recht	287
2. Anzeigepflicht nach § 17 KSchG	287
a) Voraussetzungen der Anzeigepflicht	287
aa) Betrieb	287
bb) Ausnahmen	288
cc) Beschäftigtenzahl	288
dd) Zahl der Entlassungen	288
ee) Entlassungszeitraum	289
ff) Änderungskündigungen	289
gg) Fristlose Entlassungen	290
hh) Aufhebungsverträge	290

b) Beteiligung des Betriebsrats an anzeigepflichtigen Entlassungen	290
c) Anzeige an das Arbeitsamt	291
3. Rechtsfolgen der Massenentlassungsanzeige	292
a) Wirksamkeitsvoraussetzung	292
b) Sperrfrist	292
c) Freifrist	293
d) Kurzarbeit	293
e) Entscheidungen des Landesarbeitsamtes	294
§ 22. Darlegungs- und Beweislastfragen	295
I. Allgemeine Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast	295
1. Bedeutung der Verteilung von Darlegungs- und Beweislast im Prozeß	295
2. Prinzipien der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast	295
a) Normtheorie	295
b) Prinzip der Sachnähe	295
c) Transparenzgebot	295
d) Gesetzliche Beweislastregeln	296
II. Allgemeine Grundsätze der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozeß	296
1. Beweislast des Arbeitgebers	296
2. Beweislast des Arbeitnehmers	297
3. Abgestufte Darlegungslast	297
III. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	298
1. Betrieblicher Geltungsbereich	298
2. Gemeinsamer Betrieb	299
3. Persönlicher Geltungsbereich	299
IV. Betriebsbedingte Kündigung	299
1. Allgemeines	299
2. Unternehmerentscheidung	299
3. Betriebliche Erfordernisse	301
4. Dringlichkeit	302
a) Kurzarbeit	302
b) Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	303
aa) Vertragssimmanente Weiterbeschäftigung	303
bb) Vertragsexterne Weiterbeschäftigung	304
5. Interessenausgleich und dringendes betriebliches Erfordernis – AFBG	305
V. Soziale Auswahl	306
1. Allgemeines	306
2. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	306
3. Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Sozialauswahl	307
4. Die einzelnen Fallkonstellationen	307
VI. Massenentlassungen	309
1. Betriebliche Erfordernisse	309
a) Quantität des Auftragrückganges	309
b) Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten	309
c) Wegfall von Arbeitsplätzen	310
2. Dringlichkeit	310
a) Alternative Weiterbeschäftigung	310
b) Betriebliche Alternativmaßnahmen	311

3. Soziale Auswahl bei Massenentlassungen	311
4. Sozialauswahl und berechnete betriebliche Interessen – § 1 Abs.3 S.2 KSchG n.F.	312
5. Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen der Massenentlassung . . .	312
6. Interessenausgleich und Sozialauswahl – neu geregelt	312
7. Arbeitgeberrichtlinie zur Sozialauswahl	313
VII. Betriebsübergang	314
VIII. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	314
1. Anspruchsvoraussetzungen	314
2. Leistungsansprüche	315
a) Vergütungsanspruch	315
b) Sonderzahlungen	315
IX. Betriebsübergang	315
X. Betriebs- und Personalratsanhörung	316
XI. Kündigung von Amtsträgern	317
Anhang: Checkliste	319
Sachverzeichnis	329