

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
Einleitung	19
A. Der Gegenstand der Untersuchung	21
B. Die wirtschaftliche Bedeutung des Kündigungsschutzes	22
C. Das Ziel der Untersuchung	24
D. Der methodische Ansatz der Untersuchung	25
1. Teil: Die Rechtslage in Deutschland	27
A. Einschränkungen der Kündigungsbefugnis bei besonderen Personengruppen	27
I. Besonders geschützte Personengruppen	27
II. Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung von gesetzlich vor Kündigungen geschützten Arbeitnehmern	29
III. Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung von vertraglich „unkündbaren Arbeitnehmern“	29
1. Vermeidungsaufwand des Arbeitgebers bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung	30
2. Vermeidungsaufwand des Arbeitgebers bei Ausschluss der außerordentlichen Kündigung	32
B. Kündigungsschutz bei Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes	33
I. Historische Entwicklung der gesetzlichen Regelungen zur arbeitgeberseitigen Kündigung	33
II. Bedeutung des Kündigungsschutzes	36
III. Formelle Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung	39
1. Betriebe ohne Betriebsrat	39
a) Form	39
b) Begründung	40
c) Anhörung des Arbeitnehmers	41
2. Beteiligung des Betriebsrats	42
a) Die Kündigung einzelner Arbeitnehmer	42
aa) Anhörung des Betriebsrats	43
bb) Widerspruch des Betriebsrats	43
cc) Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers	44
b) Verfahren bei Massenentlassungen	45
aa) Beteiligung des Betriebsrats	45

bb)	Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit	47
cc)	Massenentlassungsanzeige als Wirksamkeitsvoraussetzung	47
c)	Hinzuziehung eines Beraters	49
IV.	Materielle Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung	50
1.	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	50
2.	Betriebliche Erfordernisse für die Kündigung	52
a)	Von der Rechtsprechung gebildete Fallgruppen	52
aa)	Außerbetriebliche Ursachen	53
bb)	Innerbetriebliche Ursachen	53
cc)	Kündigung zur Gewinnmaximierung	55
b)	Gerichtliche Überprüfbarkeit	58
aa)	Vor Geltung des KSchG 1951	58
bb)	Unter Geltung des KSchG 1951	59
cc)	Entwicklung der Rechtsprechung seit den 90er Jahren	66
dd)	Forderung nach umfassenderer gerichtlicher Kontrolle	69
3.	Ultima-Ratio-Prinzip	79
a)	Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten	80
b)	Kurzarbeit als milderes Mittel	80
c)	Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz	81
aa)	Anderer Arbeitsplatz	81
bb)	Freie Arbeitsplätze	82
cc)	Weiterbeschäftigungspflicht im Unternehmen	82
dd)	Weiterbeschäftigungspflicht innerhalb deutscher Konzernunternehmen	83
ee)	Weiterbeschäftigungspflicht in ausländischen Betrieben	85
4.	Interessenabwägung	87
5.	Soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG	89
a)	Festlegung des vergleichbaren Personenkreises	89
aa)	Aufgabenbereich	90
bb)	Direktionsrecht zur Umsetzung	91
b)	Auswahlgesichtspunkte	91
aa)	Berücksichtigung weiterer Kriterien	92
bb)	Gewichtung	93
c)	Herausnahme aus der Sozialauswahl aus betrieblichen Interessen	94
d)	Keine diskriminierenden Auswahlgrundsätze	96
e)	Auswahlrichtlinien	97
f)	Namensliste	97
g)	Überprüfbarkeit der Sozialauswahl	98
V.	Rechtsslage nach Ausspruch der Kündigung	99
1.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	99
2.	Kündigungsschutz durch das Arbeitsgericht	100
a)	Zahlung einer Abfindung	103

b)	Bemessungsfaktoren	104
3.	Abfindungsanspruch nach § 1aKSchG	105
4.	Interessenausgleich bei Betriebsänderungen durch Personalabbau	105
5.	Sozialplan bei Betriebsänderungen durch Personalabbau	106
6.	Nachteilsausgleich	108
7.	Wiedereinstellungsanspruch	109
C.	Kündigungsschutz der gesetzlich nicht besonders geschützten Arbeitnehmer	109
I.	Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den Kündigungsschutz	110
II.	Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB	111
III.	Maßregelungsverbote	111
IV.	Der Kündigungsschutz gemäß § 134 BGB	112
V.	Verstoß gegen § 242 BGB	112
2. Teil: Die Rechtslage in Frankreich		115
A.	Einschränkungen der Kündigungsbefugnis	116
I.	Der geschützte Personenkreis	116
II.	Voraussetzungen einer Kündigung aus wirtschaftlichem Grund	118
III.	Der Vermeidungsaufwand des Arbeitgebers	118
B.	Eingreifen besonderen Kündigungsschutzes	121
I.	Historische Entwicklung der Kündigung aus wirtschaftlichem Grund	121
II.	Bedeutung des Kündigungsschutzes	127
1.	Empirische Untersuchungen	128
2.	Systematik der Kündigungsgründe	128
III.	Formelle Voraussetzungen der Kündigung aus wirtschaftlichem Grund	129
1.	Voraussetzungen der Individualkündigung	130
a)	Ladung des Arbeitnehmers zu einem Gespräch („ <i>entretien préalable</i> “)	130
b)	Inhalt und Ablauf des Gesprächs	131
c)	Ausspruch der Kündigung	131
aa)	Anforderungen an die Kündigungserklärung	131
bb)	Die Zeitspanne zwischen Gespräch und Kündigung	132
d)	Information der Verwaltung	132
e)	Beteiligung der Arbeitnehmervertreter	133
2.	Besonderheiten bei der „kleinen Massenentlassung“	134
a)	Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter	134
b)	Information der Verwaltung	135
c)	Durchführung des individuellen Kündigungsverfahrens	135
3.	Besonderheiten bei der „Großen Massenentlassung“	136
a)	Beteiligung der Arbeitnehmervertreter	136

b)	Beteiligung eines Sachverständigen	139
c)	Übereinkommen der Sozialpartner (<i>Accords de méthode</i>)	140
d)	Plan zur Rettung von Arbeitsplätzen („ <i>plan de sauvegarde de l'emploi</i> “)	140
aa)	Verfahren	141
bb)	Inhalt	141
dd)	Die Folge von Verstößen gegen die gesetzlichen Vorschriften	143
e)	Beteiligung der Verwaltung	144
aa)	Inhaltliche Kontrolle der Kündigung durch die Verwaltung	146
bb)	Eingriffsbefugnisse der Verwaltung	146
f)	Durchführung des individuellen Kündigungsverfahrens	148
IV.	Materielle Voraussetzungen der Kündigung aus wirtschaftlichem Grund	148
1.	Tatsächlicher und ernsthafter Kündigungsgrund („ <i>cause réelle et sérieuse</i> “)	149
a)	Tatsächlicher Kündigungsgrund („ <i>cause réelle</i> “)	150
b)	Ernsthafter Kündigungsgrund („ <i>cause sérieuse</i> “)	150
2.	Kündigungsgründe	151
a)	Wirtschaftliche Schwierigkeiten	152
b)	Technologische Veränderungen	154
c)	Umstrukturierung des Unternehmens	154
d)	Betriebseinstellung („ <i>cessation d'activités de l'entreprise</i> “)	160
e)	Kündigung zur Gewinnmaximierung	162
3.	Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten	163
a)	Wegfall der Arbeitsstelle	164
b)	Veränderung der Arbeitsstelle	165
4.	Kündigung aus wirtschaftlichem Grund als „ <i>Ultima ratio</i> “	165
a)	Verpflichtung zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen	166
b)	Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	166
aa)	Freie Arbeitsplätze	168
bb)	Arbeitsplätze auf vergleichbarer oder niedrigerer Ebene	168
5.	Reichweite der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	169
a)	Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in dem Unternehmen	169
b)	Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb einer Unternehmensgruppe („ <i>groupe d'entreprise</i> “)	169
c)	Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in ausländischen Unternehmen	171
6.	Sozialauswahl der betroffenen Arbeitnehmer („ <i>châtères pour fixer l'ordre des licenciements</i> “)	172
a)	Vergleichbarer Personenkreis	173
b)	Auswahlkriterien	174
V.	Gerichtliche Überprüfbarkeit der Kündigung	176

1.	Überprüfbarkeit des tatsächlichen und ernsthaften Grunds („ <i>cause réelle et sérieuse</i> “)	177
a)	Überprüfbarkeit der wirtschaftlichen Gründe	179
aa)	Gescheiterte Reform der Kündigungsgründe	181
bb)	Wertung des Conseil constitutionnel	182
cc)	Reaktion der Cour de cassation	183
b)	Überprüfbarkeit des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit	184
2.	Überprüfbarkeit der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	185
3.	Überprüfbarkeit der Auswahl der gekündigten Arbeitnehmer	185
4.	Überprüfbarkeit des Plans zur Rettung von Arbeitsplätzen	186
VI.	Rechtsslage nach Ausspruch der Kündigung	187
1.	Entschädigung in gesetzlich festgelegter Höhe bei rechtmäßiger Kündigung	187
2.	Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung	188
a)	Verletzung von Verfahrensvorschriften in Unternehmen mit mehr als elf Arbeitnehmern	189
b)	Verletzung von Verfahrensvorschriften im Rahmen großer Massenentlassungen	190
c)	Verletzung der Vorschriften über die Erstellung eines Plans zur Rettung von Arbeitsplätzen	190
d)	Kündigungen ohne ernsthaften und tatsächlichen Kündigungsgrund	192
3.	Wiedereinstellungsanspruch („ <i>priorité de réembauchage</i> “)	194
4.	Begleitende Sozialmaßnahmen	195
a)	Wiedereingliederungsmaßnahmen („ <i>Convention de reclassement personnalisée</i> “)	196
b)	Arbeitsfreistellung zur Wiedereingliederung („ <i>congé de reclassement</i> “)	196
c)	Strukturmaßnahmen („ <i>réactivation du bassin d'emploi</i> “)	197
C.	Kündigungsschutz der gesetzlich nicht besonders geschützten Arbeitnehmer	200
I.	Entschädigung wegen rechtmäßiger Kündigung	200
II.	Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung	201
1.	Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung („ <i>licenciement abusif</i> “)	201
2.	Entschädigung wegen der Verletzung von Vorschriften über die Beistandschaft	202
3.	Entschädigung wegen Verletzung der Vorschriften über den Plan zur Rettung von Arbeitsplätzen	204
III.	Kündigungsverbote wegen Diskriminierung	205
IV.	Kündigungsverbote wegen Verletzung verfassungsrechtlicher Positionen	205

3. Teil: Rechtsvergleich	206
A. Interessenkonflikt betriebsbedingte Kündigung	206
I. Einschränkungen der Kündigungsbefugnis bei besonders geschützten Personen	206
1. Betriebsbedingte Kündigung geschützter Personen	207
2. Der Vermeidungsaufwand des Arbeitgebers	207
II. Besonderer Kündigungsschutz	209
1. Vergleich der formellen Voraussetzungen	209
a) Kündigungsverfahren bei der Kündigung eines Arbeitnehmers	209
aa) Anhörung des Arbeitnehmers	209
bb) Angabe des Kündigungsgrunds	210
cc) Beteiligung der Arbeitnehmervertreter	211
dd) Anzeigepflicht	212
b) Verfahren bei der Entlassung mehrerer Arbeitnehmer	213
aa) Beteiligung der Arbeitnehmervertreter	214
bb) Beteiligung der Verwaltung	217
cc) Maßgebender Zeitpunkt für die Einleitung des Konsultationsverfahrens	218
2. Vergleich der materiellen Voraussetzungen	218
a) Kündigungsgründe	219
aa) Außerbetriebliche Ursachen	219
bb) Technologische Veränderungen	223
cc) Umstrukturierung/Leistungsverdichtung	224
dd) Gewinnmaximierung	228
ee) Betriebseinstellung	229
b) Umfang gerichtlicher Kontrolle	232
aa) Kündigung wegen außerbetrieblichen Ursachen/wirtschaftlicher Schwierigkeiten	233
bb) Kündigung als Folge technologischer Neuerungen	233
cc) Kündigung als Folge einer Umstrukturierung	234
dd) Kündigung zur Gewinnsteigerung	234
ee) Kündigung wegen Betriebseinstellung	235
c) Bezugspunkt der Kündigungsgründe	235
3. Ultima-Ratio-Prinzip	236
a) Kurzarbeit	237
b) Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	237
aa) Inhaltliche Reichweite der Pflicht zur Suche nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	237
bb) Geographische Reichweite der Pflicht zur Suche nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	239

c)	Überprüfbarkeit des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs	241
d)	Überprüfbarkeit der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	242
4.	Soziale Auswahl	242
a)	Auswahlkriterien	242
b)	Überprüfbarkeit der Sozialauswahl	243
5.	Interessenabwägung	244
6.	Rechtslage nach Ausspruch einer Kündigung	244
a)	Rechtsfolgen einer gerechtfertigten Kündigung	246
b)	Rechtsfolgen einer nicht gerechtfertigten Kündigung	247
c)	Wiedereinstellungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers	249
d)	Soziale Begleitmaßnahmen	250
aa)	Interessenausgleich	250
bb)	Sozialplan	251
cc)	Strukturmaßnahmen	253
dd)	Wiedereingliederungsmaßnahmen	254
III.	Kündigungsschutz der gesetzlich nicht besonders geschützten Arbeitnehmer	254
1.	Nicht besonders geschützte Arbeitnehmer	255
2.	Kündigungsschutz außerhalb des besonderen Kündigungsschutzes	255
B.	Zusammenfassung	256
	Ergebnis	259
	Übersicht über die Neugliederung des CT	263
	Literaturverzeichnis	265