

# Inhaltsverzeichnis

## Abkürzungsverzeichnis .....XV

## A. Einleitung ..... 1

## B. Allgemeiner Teil: § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 7

- I. Entstehungsgeschichte und Intention des Gesetzgebers .... 7
- II. Berufungsmöglichkeit auf § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 10
- III. Systematische Stellung des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG..... 15
  - 1. Ausnahmecharakter des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 15
  - 2. Prüfungsreihenfolge ..... 16
- IV. Individuelle Sachgründe ..... 23
  - 1. Definitionen der Merkmale Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen ..... 23
    - a) Abgrenzung zu Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen, die bereits die Vergleichbarkeit beseitigen ..... 25
    - b) Kenntnisse im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 27
    - c) Fähigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 29
    - d) Fehlen von krankheitsbedingten Fehlzeiten als „Fähigkeit“ ..... 33
    - e) Leistungen im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ..... 37
  - 2. Berechtigtes betriebliches Interesse ..... 39
    - a) Anforderungen an das betriebliche Interesse ..... 39
    - b) Abwägungslehre ..... 45
  - 3. Grenzen bei der Bestimmung der Anzahl der Leistungsträger ..... 55
- V. Sicherung der Personalstruktur ..... 59

1. Struktursicherung durch Gruppenbildung .....	59
a) Prinzip und Wirkungsweise der Bildung von Gruppen zur Strukturhaltung.....	60
b) Begriff der Personalstruktur.....	62
c) Kriterium der Leistungsfähigkeit als Merkmal der Personalstruktur .....	66
d) Alter als Merkmal der Personalstruktur .....	71
e) Besonderheiten und rechtliche Vorgaben bei der Einteilung von Altersgruppen .....	73
f) Verzerrungen durch die Altersgruppenbildung.....	80
2. Bestehen einer ausgewogenen Struktur als Voraussetzung .....	83
3. Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur .....	88
4. Massenentlassung als Voraussetzung für die Möglichkeit der Struktursicherung .....	92
5. Anforderungen an das berechnete betriebliche Interesse im Rahmen der strukturellen Sachgründe .....	95
6. Bezugspunkt bei der Bestimmung der Strukturveränderung .....	98
7. Abwägungserfordernis im Rahmen des berechtigten betrieblichen Interesses bezüglich des strukturellen Sachgrundes .....	101
8. Herausnahme Einzelner zur Struktursicherung .....	102

## **C. Minderleister..... 105**

1. Was sind Minderleister und was bewirken sie in einem Unternehmen?.....	105
1. Erscheinungsformen der Minderleistung.....	105
a) Quantitative Schlechtleistung.....	107
b) Qualitative Schlechtleistung .....	108
2. Gründe für Minderleistung .....	109
a) Leistungsmängel.....	109

b) Eignungsmängel .....	109
3. Definition der Minderleistung .....	109
a) Objektiver Leistungsbegriff .....	111
b) Subjektiver Leistungsbegriff .....	117
c) Konsequenzen in der Praxis .....	121
4. Folgen für den Betrieb durch die Beschäftigung von Minderleistern .....	122
II. Darstellung der schwierigen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsmöglichkeiten aufgrund schlechter Leistung .....	123
1. Abgrenzung verhaltens- und personenbedingter Kündigungen .....	124
2. Verhaltensbedingte Kündigung .....	127
a) Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten .....	127
b) Verhältnismäßigkeit .....	131
(1) Abmahnung .....	131
(2) Interessenabwägung .....	134
(3) Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz .....	135
c) Fazit .....	135
3. Personenbedingte Kündigung .....	136
a) Negative Zukunftsprognose .....	136
b) Verhältnismäßigkeit .....	142
(1) Interne Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz .....	142
(2) Interessenabwägung .....	144
(3) Abmahnung .....	145
c) Fazit .....	146
III. Wie hilft § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG bei dem Vorhaben, einem Minderleister betriebsbedingt zu kündigen? .....	147
IV. Trennung von Minderleistern über die Herausnahme von Leistungsträgern .....	149

1. Fehlende Negativeigenschaften als positive Eigenschaften, die zur Herausnahme aus der Sozialauswahl berechtigen .....	149
2. Gezielte Schulung von Mitarbeitern, um sie zu Leistungsträgern zu machen .....	154
V. Trennung von Minderleistern über die Sicherung der Personalstruktur .....	157
1. Gruppenbildung .....	157
2. Gruppenbildung nach krankheitsbedingten Fehlzeiten ...	160
VI. Kombination der Herausnahme von Leistungsträgern und Gruppenbildung zur Struktursicherung .....	162
VII. Betriebsbedingte Kündigung wegen Minderleistung aufgrund fehlender Weiterbildung .....	167
1. Lernpflicht des Arbeitnehmers .....	167
2. Kündigung wegen Nichterfüllung der Lernpflicht .....	169
VIII. Fazit .....	174

## **D. Altersgruppen ..... 177**

I. Einleitung .....	177
II. Gemeinschaftsrechtskonformität – Vereinbarkeit mit der Richtlinie 2000/78/EG .....	180
1. Einleitung .....	180
2. Die Richtlinie 2000/78/EG .....	182
a) Zielsetzung der Richtlinie 2000/78/EG .....	182
b) Besonderheit des Merkmals „Alter“ .....	183
c) Geltungsbereich der Richtlinie .....	184
3. Vereinbarkeit der Bildung von Altersgruppen mit den Regelungen der Richtlinie 2000/78/EG .....	185
III. Überprüfung der Bildung von Altersgruppen an den Vorschriften des AGG .....	193
1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Ziele und Inhalte .....	193

2. Überprüfbarkeit der Bildung von Altersgruppen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Problem der Bereichsausnahme des § 2 Abs. 4 AGG.....	195
3. Benachteiligung nach § 7 AGG .....	202
a) Benachteiligungen im Sinne des AGG .....	202
b) Besonderheiten bei mittelbaren Diskriminierungen wegen des Alters.....	206
c) Liegt in der Durchführung der Sozialauswahl unter Bildung von Altersgruppen eine Benachteiligung im Sinne des AGG?.....	207
4. Rechtfertigung.....	216
a) § 10 AGG.....	217
(1) Objektiv und angemessen.....	218
(2) Legitimes Ziel.....	218
• Störungen des kontinuierlichen Alterungs- und Austauschprozesses und der betrieblichen Organisation .....	224
• Fehlende Aufstiegschancen .....	226
• Feste Gruppenstrukturen.....	227
• Umgang mit neuen Technologien.....	227
• Aktueller Ausbildungsstand jüngerer Arbeitnehmer .....	229
• Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs .....	229
• Geringere Flexibilität älterer Arbeitnehmer bezüglich ihrer Einsetzbarkeit.....	230
• Geringere Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	232
• Höhere Krankheitsanfälligkeit Älterer.....	238
• Geringere Belastbarkeit Älterer.....	240
• Image eines Unternehmens .....	241
• Höhere Lebens- und Berufserfahrung Älterer .....	242

- Jüngere in der Phase des Familienaufbaus betroffen ..... 245
- Chancen auf dem Arbeitsmarkt..... 246
- Fazit ..... 249
- (3) Verhältnismäßigkeit ..... 250
- (4) Darlegungs- und Beweislast..... 254
- b) § 8 AGG ..... 259
- c) § 5 AGG ..... 263
  
- E. Fazit.....269**
  
- Literaturverzeichnis ..... 281**