

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 184

**Der Wegfall des Vertrauens
in den Arbeitnehmer als wichtiger
Grund zur Kündigung des
Arbeitsverhältnisses**

Von

Alexander Otto



Duncker & Humblot · Berlin

ALEXANDER OTTO

Der Wegfall des Vertrauens in den Arbeitnehmer
als wichtiger Grund zur Kündigung
des Arbeitsverhältnisses

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 184

Der Wegfall des Vertrauens
in den Arbeitnehmer als wichtiger
Grund zur Kündigung des
Arbeitsverhältnisses

Von

Alexander Otto



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Otto, Alexander:

Der Wegfall des Vertrauens in den Arbeitnehmer
als wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses /
von Alexander Otto. – Berlin : Duncker und Humblot, 2000
(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 184)
Zugl.: Potsdam, Univ., Diss., 1998
ISBN 3-428-10218-5

Alle Rechte vorbehalten

© 2000 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme und Druck:
Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 3-428-10218-5

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Vorwort

Die rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam hat die vorliegende Arbeit als Dissertation angenommen. Gesetzgebung, Rechtsprechung und Schrifttum sind bis zum 1. 1. 2000 berücksichtigt.

Meinem akademischen Lehrer, Professor Dr. Detlev W. Belling M.C.L., der diese Arbeit betreut und das Erstgutachten gefertigt hat, gebührt mein besonderer Dank, mir zur Durchführung des Promotionsvorhabens eine Mitarbeiterstelle am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht angeboten zu haben. Er vermittelte die Überzeugung, daß Vertrauen im Arbeitsverhältnis nicht nur theoretischen Wert besitzt, sondern in der Praxis auch gelebt werden kann. Mein Dank gilt ferner Professor Dr. Jürgen Oechsler, der das Zweitgutachten erstellt hat.

Auch danke ich allen Kollegen am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, allen voran Frau Bettina Wehrisch, für die kollegiale und kreative Arbeitsatmosphäre. Ohne ihre ständige Diskussionsbereitschaft hätten viele wertvolle Anregungen in diese Arbeit nicht einfließen können.

Mein ganz besonderer Dank gilt jedoch meinen Eltern, Frau Sigrid Otto und Herrn Professor Dr. Dieter Otto, deren großzügige Unterstützung und deren ständige Anregungen die vorliegende Arbeit erst ermöglicht haben.

Düsseldorf, März 2000

Alexander Otto

Inhaltsverzeichnis

1. Teil

Der Vertrauenswegfall als wichtiger Kündigungsgrund für das Arbeitsverhältnis

17

1. Abschnitt

Die Einleitung

17

2. Abschnitt

Das Ziel und der Gang der Untersuchung

20

3. Abschnitt

Der kündigungsrelevante Vertrauenswegfall in der Rechtsvergleichung

23

I. Das englische Recht 24

II. Das französische Recht 25

III. Das schweizerische Recht 27

IV. Die Rechtslage in Italien, Österreich und den Niederlanden 28

V. Das japanische Recht 30

VI. Das Ergebnis der Rechtsvergleichung 31

4. Abschnitt

Der Vertrauenswegfall als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB

33

I. Die Bedeutung und die Auslegung von § 626 BGB im allgemeinen 33

II. Der dogmatische Hintergrund und die allgemeinen Voraussetzungen für die außerordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlusts	33
1. Die bei der Auslegung des wichtigen Grunds zu beachtenden Grundsätze	34
a) Der wichtige Grund als unbestimmter Rechtsbegriff	34
b) § 626 BGB als Generalklausel	38
c) Das Kündigungsrecht als Gestaltungsrecht	39
d) Die Abgrenzung der außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB zur fristlosen Kündigung bei einer Vertrauensstellung nach § 627 BGB	41
2. Der Vertrauenswegfall als wichtiger Grund im System der anerkannten Kündigungsgründe	42
a) Die Bestimmung des Begriffs „Vertrauen“ als Rechtsbegriff	42
b) Die anerkannten Fallgruppen der Kündigungen wegen Vertrauensverlusts	43
c) Der Vertrauenswegfall als eigenständiger Kündigungsgrund in der historischen Entwicklung und Auslegung von § 626 BGB	44
aa) Die Entstehung des Kündigungsrechts in der Zeit vor der Kodifikation des BGB	44
bb) Die Zeit der Weimarer Republik	47
cc) Die Theorie des Arbeitsverhältnisses als ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis und ihre Auswirkungen im Nationalsozialismus	49
dd) Fazit und Nutzen des historischen Rückblicks für die heutige Rechtsanwendung	52
III. Die Methodik zur Bestimmung des Vertrauensverlusts als ein wichtiger Grund nach § 626 BGB	53
1. Der Begriff des Vertrauens im System des Rechts	54
a) Der Widerspruch des Vertrauenschutzes zur Rechtsgeschäftslehre	55
b) Die verschiedenen vertrauenstheoretischen Ansätze	57
2. Die vertrauenschützenden Rechtsprinzipien im Zivilrecht	58
a) Das Stufenmodell von Rechtsnorm, Rechtsprinzip und Rechtsinstitut	58
b) Das Rechtsprinzip	59
c) Die Rechtsinstitute	61
d) Die methodische Einordnung des Vertrauenswegfalls für die Auflösung von Verträgen	62
3. Die Prinzipienkollision	63
4. Das Ergebnis	64

Inhaltsverzeichnis	9
IV. Das Modell eines Prinzips des Vertrauenswegfalls als ein allgemeiner Auflösungsgrund für Verträge im Zivilrecht	64
1. Der Begriff des Vertrauens als Rechtsbegriff im Zivilrecht	64
a) Die Einleitung	64
b) Die Erscheinungsformen kodifizierter Vertrauenspositionen	66
c) Schützenswertes Vertrauen und rechtsgeschäftliche Willenserklärungen	66
aa) Das privatautonom entstandene Vertrauen	66
bb) Das geschützte Vertrauen in bezug auf die zeitlichen Grenzen von Verträgen	68
cc) Die Überlagerung des Vertrauenschutzes in besonderen gesetzlichen Konstellationen.	69
d) Das durch Rechtsscheinstatbestände erzeugte Vertrauen	69
e) Die Bindung schützenswerten Vertrauens an guten Glauben	71
f) Das abstrakt und konkret geschützte Vertrauen	71
g) Die Vertrauensenttäuschung durch den Vertragsbruch und die Vertragsgefährdung	73
h) Die gesetzlich vorgegebenen Vertrauensinhalte	73
i) Die Relation von Störempfindlichkeit und Intensität des Vertrauenstatbestands	74
j) Die vertrauensintensivierenden Faktoren	75
aa) Der Faktor Zeit	75
bb) Die Möglichkeit der Einflußnahme und die persönliche Abhängigkeit als vertrauensintensivierende Faktoren	76
k) Die gesteigerte Intensität des Vertrauens in Gemeinschaftsverhältnissen und Dauerschuldverhältnissen	77
aa) Der Vergleich von Arbeitsverhältnis einerseits und Ehe und Familie andererseits	77
bb) Das in Dauerschuldverhältnissen intensivierte Vertrauen	78
l) Die Einschränkung der Privatautonomie durch das Vertrauensprinzip	80
m) Die Vertrauenshaftung als Grundlage sekundärer vertrauenschützender Ansprüche	81
n) Das Prinzip des Vertrauenswegfalls als Auflösungsgrund für Verträge als Grundlage primärer vertrauengewährender Ansprüche	81

V. Die Übertragung des zivilrechtlichen Vertrauenschutzes auf das Arbeitsverhältnis	82
1. Das Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet und als Teil des BGB	82
2. Die Geltung der zivilrechtlichen Kündigungsgrundsätze im öffentlichen Dienst	83
3. Die Abgrenzung des Vertrauensbereichs vom Leistungsbereich	83
4. Der kündigungsrelevante Vertrauenstatbestand	84
a) Die Einführung	84
aa) Das abstrakte und das konkrete Vertrauen	85
bb) Die Unterscheidung von Vertrauen, Erwartungen und Prognosen	86
cc) Das Vertrauen im Hinblick auf persönliche Ansichten, Sittlichkeit und Moral	86
b) Die Entstehung objektivierbaren Vertrauens	87
aa) Das normative Grundvertrauen	88
bb) Die Notwendigkeit der privatautonomen Vertrauensinvestition	90
cc) Die Vertrauensgestattung als einseitig gewährtes Vertrauen	90
dd) Das mit der Arbeitsaufgabe verbundene Vertrauen	92
(1) Das aufgabenbezogene Vertrauen im öffentlichen Dienst	92
(2) Das aufgabenbezogene Vertrauen in der Privatwirtschaft	93
ee) Das Vertrauen im Hinblick auf branchentypische, örtliche oder personelle Verkehrssituation	94
ff) Die Einräumung einer individuellen und konkreten Vertrauensstellung	95
c) Der Grad des Vertrauens	96
aa) Die Maßgabe der Vertrauensinvestition bei der Entstehung des Arbeitsverhältnisses	96
bb) Die Vertrauengewährung bei Ausübung des Arbeitsverhältnisses	97
cc) Die in Arbeitsverhältnissen erhöhte Einwirkungsmöglichkeit auf das Eigentum des Arbeitgebers	97
dd) Der Bestand des Arbeitsverhältnisses und der Faktor Zeit	98
d) Die Schutzwürdigkeit des Vertrauens	100
aa) Das Vertrauen des Arbeitgebers in private Verhaltensweisen des Arbeitnehmers	100
bb) Das Vertrauen des Arbeitgebers in betriebliche Verhaltensweisen des Arbeitnehmers	101
(1) Das Vermögensschutzinteresse	103
(2) Das Integritätsinteresse und der Betriebsfrieden	107
(3) Das Loyalitätsinteresse, die Treuepflicht und das Vertrauen auf Loyalität	111

cc) Die Beschränkungen der Schutzwürdigkeit des Vertrauens im Rahmen der Zumutbarkeitserwägungen und bei treuwidrigen Kündigungen nach § 242 BGB	117
(1) Das „gesunde Mißtrauen“	118
(2) Der Grundsatz des „venire contra factum proprium“	119
(3) Das Vertrauen gegen besseres Wissen als Rechtsmißbrauch, Schikaneverbot	121
(4) Die Verwirkung des Kündigungsrechts	121
(5) Die sonstigen nach § 242 BGB treuwidrigen Kündigungen	124
(6) Die Versetzung als milderndes Mittel im Vergleich zur Kündigung ..	125
(7) Der Gleichbehandlungsgrundsatz	125
5. Die sonstigen Voraussetzungen der Kündigung wegen Vertrauensverlusts	126
a) Die Aufklärungs- und Substantiierungspflicht	126
b) Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	126
c) Das Erfordernis der Abmahnung	128
d) Die Unzumutbarkeit der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist	131
e) Der „Nutzen-Lasten-Ausgleich“	132
f) Die Zwei-Wochen-Frist gemäß § 626 Abs. 2 BGB	133
g) Die Beweisfragen	133
h) Zum Zeitpunkt der Tatsachenwürdigung	136
i) Die Anhörung des Betriebsrats	136
j) Der Wiedereinstellungsanspruch nach wirksamer Kündigung und der restitutive Bestandsschutz	137
k) Die Rehabilitierung des Arbeitnehmers bei Fehlprognose des Arbeitgebers	138
7. Das Ergebnis für den Vertrauenswegfall als Kündigungsgrund	139

2. Teil

Die Fallgruppen der Kündigung wegen Vertrauensverlusts 141

1. Abschnitt

Die Einleitung 141

2. Abschnitt

Die Umsetzung der Grundsätze
über den Vertrauenswegfall als Kündigungsgrund
auf einzelne Sonderfälle 141**§ 1 Die Kündigung wegen politischer Betätigung** 141

I. Die politische Bedeutung des Kündigungsrechts 143

II. Die Denazifizierung 144

III. Die KPD-Zugehörigkeit als Kündigungsgrund nach dem Verbot der Partei 148

IV. Die sonstigen Fälle linksextremer Betätigungen 151

V. Die Kündigung wegen Tätigkeit für das ehemalige Ministerium für Staatssicherheit 155

1. Das Sonderkündigungsrecht in Anl. I Kap. XIX Sachgeb. A Abschn. II Nr. 1
Abs. 5 Ziff. 2 des Einigungsvertrags 156

2. Die MfS / ANS-Tätigkeit als wichtiger Grund für eine eignungsbedingte Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB 157

3. Der Wegfall des Vertrauens in den Arbeitnehmer wegen der ehemaligen Tätigkeit für das MfS als wichtiger Grund nach § 626 BGB 159

a) Das berechtigte Mißtrauen gegenüber Mitarbeitern wegen deren ehemaliger Tätigkeit für das MfS 159

b) Der Vorwurf der „Tätigkeit für das MfS“ 159

c) Die Einwirkung des Vorwurfs auf das Vertrauen bei Vertragsschluß 160

d) Die Schwere der Verfehlung im Zusammenhang mit der Schwere der konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses 161

e) Die Beeinträchtigung des tätigkeitsspezifischen oder positionsimmanenten Vertrauens 162

Inhaltsverzeichnis	13
4. Die Schutzwürdigkeit des beeinträchtigten Vertrauens des Arbeitgebers	163
a) Das Vertrauen in die Loyalität des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst ..	164
b) Das Vertrauen in die Loyalität des Arbeitnehmers in der Privatwirtschaft ..	166
c) Die der Schutzwürdigkeit des Vertrauens entgegenstehenden Gründe	167
5. Die Belegbarkeit des Vertrauensverlusts durch objektive Anhaltspunkte	167
VI. Die sonstigen aktuellen Fälle politisch motivierter Kündigungen	168
1. Die Kündigungen wegen rechtsextremer Betätigung und ausländerfeindlichen Verhaltens	168
2. Mittelbare Auswirkungen von ausländerfeindlichen Tendenzen im Kündigungsrecht	171
3. Die Kündigungen von Mitgliedern von Sekten als vergleichbare Fallgruppe ..	172
4. Die Kündigungen im öffentlichen Dienst wegen verfassungsfeindlicher Tätigkeit	175
VII. Die Kündigung wegen Sicherheitsbedenken	176
§ 2 Die Kündigung in Religionsgemeinschaften und Tendenzbetrieben	178
I. Die Kirchen als Arbeitgeber	178
II. Die Tendenzunternehmen	184
§ 3 Die Kündigung wegen Straftaten	186
I. Die Einleitung und die Unterscheidungskriterien	186
1. Das Kriterium der Ausrichtung der Taten	187
2. Das Kriterium der Opferbestimmung	188
3. Das zeitliche Kriterium und die Behandlung von Vorstrafen	188
II. Die innerbetrieblichen Straftaten	188
1. Die Straftaten gegen das Eigentum und das Vermögen des Arbeitgebers	188
2. Die Straftaten gegen das Eigentum und das Vermögen der Arbeitskollegen ..	190
3. Die Straftaten gegen Leib, Leben und Gesundheit innerhalb des Betriebs ..	190
4. Die Ehrverletzungen im Betrieb	191
5. Die Straftaten im Dienst außerhalb des Betriebs	193
6. Die sonstigen Störungen des Integritätsinteresses durch Straftaten	194

III. Die außerbetrieblichen Straftaten	194
1. Die außerbetrieblichen Eigentums- und Vermögensdelikte	195
2. Die Gewaltstraftaten	195
IV. Die nichtstrafbaren, kündigungsrelevanten Verfehlungen gegenüber dem Arbeitgeber	196
1. Die Arbeitsverweigerung	196
2. Die Androhung der Arbeitsverweigerung	197
3. Die Kündigung wegen Erkrankung des Arbeitnehmers im Urlaub und wegen Krankfeiern	198
4. Die Kritik am Arbeitgeber	199
5. Die Anschwärzung des Arbeitgebers bei öffentlichen Institutionen und Behörden	201
6. Die Konkurrenztätigkeiten durch die Arbeitnehmer und das Wettbewerbsverbot	202
7. Die Verletzung von Offenbarungspflichten	205
a) Die Pflicht zur Anzeige von Interessenkonflikten	206
b) Die Pflicht zur Anzeige bezogener aber nicht geschuldeter Leistungen	207
c) Die Pflicht zur Anzeige von Straftaten im Betrieb	208
d) Die Pflicht zur Anzeige von strafrechtlichen Verurteilungen	208
e) Die sonstigen Offenbarungspflichten	209
8. Pflichtwidrige Nebentätigkeiten	210
9. Der Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot	211
10. Sonstige Gründe vor oder während der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses	212
§ 4 Die Kündigung wegen des Verdachts einer Verfehlung	213
I. Die Verdachtskündigung im Spiegel der Rechtsprechung und Literatur	213
1. Die Verdachtskündigung in der Rechtsprechung	214
2. Die Voraussetzungen für die Verdachtskündigung im einzelnen	215
3. Die Positionen des Schrifttums	216
a) Die Verdachtskündigung als Problem der Beweislastverteilung	216
b) Der Verdacht als bloßer Anlaß zur Ermittlung der Tat	217

Inhaltsverzeichnis	15
c) Die Beschränkung der Verdachtskündigung auf besondere Vertrauensverhältnisse	217
d) Der Verdacht als Grund für den Wegfall des Vertrauens in den Arbeitnehmer und dessen Eignung	218
II. Die Anwendung der Grundsätze des Vertrauenswegfalls auf die Verdachtskündigung	218
1. Die Verdachtskündigung als Kündigung wegen Vertrauensverlusts	218
2. Die einzelnen Voraussetzungen der Kündigung wegen verdachtsbedingten Vertrauenswegfalls	220
a) Die Erforderlichkeit einer zurechenbaren Verdachtshandlung	220
b) Die Erforderlichkeit eines Vertrauensverlusts	220
aa) Die Störung des Vermögensschutzinteresses des Arbeitgebers	221
bb) Die Störung des Integritätsinteresses des Arbeitgebers	223
cc) Die Störung des Loyalitätsinteresses des Arbeitgebers	224
c) Die Anforderungen an den Verdacht	224
aa) Die Wechselwirkung zwischen Vertrauenstatbestand und dem Verdacht	224
bb) Die objektiven Verdachtsgemisse	225
cc) Die Dringlichkeit des Verdachts	225
dd) Die Nachforschungs- und die Anhörungspflicht des Arbeitgebers	226
d) Die Beweisanforderungen bei der Verdachtskündigung	227
§ 6 Die Druckkündigung	227
§ 7 Die Kündigung wegen Vertrauensverlusts in besonderen Arbeitsverhältnissen	229
I. Die außerordentliche Kündigung bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern	229
II. Die Kündigung leitender Angestellter	230
III. Die Kündigung im Berufsausbildungsverhältnis	231
§ 8 Die Ergebnisse	232
Literaturverzeichnis	236

1. Teil

Der Vertrauenswegfall als Kündigungsgrund für das Arbeitsverhältnis

1. Abschnitt

Die Einleitung

In modernen sozialen Gesellschaften, die sich durch organisierte Arbeitsteilung, gegenseitige Verantwortung und eine gleichmäßige Risikoverteilung auszeichnen, ist das Vertrauen die Komponente, die das Gefüge des friedlichen Miteinanders zusammenhält. Das gegenseitige Vertrauen ist schlechthin die Grundlage aller menschlichen Beziehungen. Vertrauen ist vor allem ein moralischer Wertbegriff in christlichen Kulturkreisen. *Fikentscher* hat in seiner Methodenlehre¹ dargestellt, wie sich verschiedene Gesellschaftstypen gerade durch das Bestehen oder Nichtbestehen von Querverbindungen unter den Menschen unterscheiden, ohne damit eine Wertung zu verbinden. Er bezeichnet die christlichen Kulturen ebenso wie schon die vorchristliche griechische Polis als besonders *organisierte* Gesellschaften. Die Ableitung der menschlichen Treuebindungen untereinander zieht er für das Christentum vor allem aus dem Treueverhältnis jedes Einzelnen zu einer göttlichen Instanz². Wer Vertrauen in einen gerechten Gott aufbauen könne, und wer wisse, daß dieses Vertrauen belohnt werde, sei auch in der Lage, seinen Mitmenschen zu vertrauen. Vertrauen ist also ein existentieller Grundwert der abendländischen Kultur. Die Fähigkeit zu vertrauen, wurzelt auf dem griechischen Ideal der Wahrheit und Wahrhaftigkeit, dem römischen Ideal der Gesetzesstreue und Redlichkeit und dem christlichen Glauben an den Eigenwert der Persönlichkeit³. Diesen Gesellschaftsformen mit ausgeprägten Querverbindungen hat *Fikentscher* die sogenannten fragmentierten Kulturformen gegenübergestellt, wie den Islam oder auch den Kommunismus, in denen das Individuum als solches keinen besonderen Stellenwert erfährt, sondern vorrangig der allumfassende Wille

¹ Fikentscher, Methoden des Rechts, Bd. I S. 269 ff. zum Rechtsverständnis im Judentum und Christentum in methodischer Hinsicht.

² Fikentscher, Methoden des Rechts Bd. I, nennt als Ursprung dieser Treuebeziehung der Menschen zu Gott und untereinander insbesondere den prophetisch-jüdischen Glauben, vorgetragen etwa von Deutero-Jesaja und David.

³ Eichler, Die Rechtslehre vom Vertrauen, S. 121.

Gottes⁴, bzw. die Gesamtheit zählt⁵. Typischerweise werden dort menschliche Werte und erwünschte Verhaltensweisen einseitig vom Staat vorgegeben statt demokratisch legitimiert⁶. Das Vertrauen in die Mitmenschen wird gedämpft durch staatliche Überwachung oder, wie im Islam, durch die Vorgabe religiöser Gebote, die zugleich weltliche Gesetze sind. Als ein wichtiges Element der islamischen Ethik gilt „das fehlende Band, das Miß-Trauen zwischen den Menschen“⁷. Solche Gesellschaftsformen zeichnen sich oft durch doktrinäre Regierungen aus, etwa den kommunistischen Einparteistaat⁸ oder den fundamentalistischen „Gottesstaat“. Eine Demokratie aber, die durch den Austausch von Meinungen im Parlament und durch Wahlen lebt, ist auf diese Weise nicht denkbar⁹. Eine demokratische Gesellschaft, in der einer dem anderen mißtraute, würde in wachsamer Skepsis der Menschen untereinander stagnieren. Die menschliche Kommunikation wäre gehemmt. Weil es auch an einer einseitigen staatlichen Vorgabe und gewaltsamen Durchsetzung von gesellschaftlichen Zielen fehlte, ginge niemand ein Risiko ein. Von *Lenin* stammt die Behauptung, daß Vertrauen gut, Kontrolle aber besser sei¹⁰. Permanente Kontrolle bedeutet jedoch nichts anderes als ständiges Mißtrauen¹¹. Eine solche Doktrin kann nicht die Grundlage einer demokratischen Gesellschaft sein, weil sie gewaltsam durchgesetzt werden müßte. Das gilt sowohl für Völkergemeinschaften, als auch für kleinste soziale Zusammenschlüsse, wie etwa die Ehe. Im Arbeitsverhältnis ist die Kommunikation anders als in der Ehe zwar auf sachliche, statt private Aspekte ausgerichtet, doch kann sie, wie in

⁴ Fikentscher, Methoden des Rechts, Bd. I S. 122 bezeichnet das als die „Monokausalität des Islam“, wonach Bindungen unter den Menschen verbotene Absicherungen gegen gottgewollte Risiken sind, die vom Menschen weder beschränkt noch beseitigt werden dürfen. Eine Treuebeziehung zu Allah besteht nicht (S. 308).

⁵ Karl Marx / Friedrich Engels, Die deutsche Ideologie, in: Werke, Bd. 3 S. 74 behaupteten nämlich: „Erst in der Gemeinschaft (...) wird also die persönliche Freiheit möglich“ Lenin, Entwurf eines Programms unserer Partei, in: Werke Bd. 4, S. 230 schloß daraus für den Aufbau des sozialistischen Staates, daß „die Interessen der gesellschaftlichen Entwicklung höher als die Interessen des Proletariats“ gestellt werden müßten. (aus: Akademie der Wissenschaften der UdSSR, Grundlagen der marxistisch-leninistischen Philosophie, S. 412 ff.).

⁶ Legitimes Mittel zur Durchsetzung der sozialen Revolution war daher auch die Gewaltanwendung gegen das herrschende System (Grundlagen der marxistisch-leninistischen Philosophie, a. a. O., S. 412).

⁷ Fikentscher, Methoden des Rechts, Bd. I S. 310, 311 verweist auf diese antikollektivistische Tendenz des Islam. Weil Allah Leid zufüge dürfe und ihm Gehorsam geschuldet werde, fehle das Vertrauensmoment. Man traue Gott nicht, also traue man auch den Menschen nicht. Als Beispiel werde daher das Liegenlassen von Gegenständen als Dereliktion betrachtet, Vieh werde nachts nicht alleine auf der Weide gelassen.

⁸ Bezeichnenderweise auch die „Diktatur des Proletariats“ genannt (Grundlagen der marxistisch-leninistischen Philosophie, a. a. O., S. 399).

⁹ Das Verfassungsrecht gibt vor, daß die Regierung durch das Vertrauen des Parlaments getragen wird, bei Entziehung hat sie zurückzutreten (Art. 67, 68 GG).

¹⁰ Fikentscher, Methoden des Rechts, Bd. I S. 123.

¹¹ Das belegt die hohe Spitzeldichte in der ehemaligen DDR, die viel höher ausfiel, als im Nationalsozialismus.

der Ehe, gleichermaßen essentielle Grundlage der Beziehung sein. Wie es in der Ehe unersetzliche Voraussetzung ist, daß die Partner sich aufeinander verlassen können, kann auch das Eingehen oder Aufheben eines Arbeitsverhältnisses davon abhängen, daß sich die Parteien vertrauen. Gerade wegen solcher Parallelen wurde immer wieder versucht, im Arbeitsverhältnis mehr zu sehen als ein einfaches schuldrechtliches Austauschverhältnis. Vertrauen ist in der Demokratie der tragende Bestandteil aller menschlichen Gruppierungen, sei es die Familie, der Verein, die personenrechtliche Gesellschaft, die politische Partei. Das Vertrauen ist als Basis der friedlichen Kommunikation nicht nur schlechthin konstituierend für das demokratische Rechtssystem, sondern auch für die freie Marktwirtschaft. Daß es dort eine Grundlage für die Privatautonomie bildet, ist heute eine selbstverständliche Einsicht. Privatautonomie ist die Befugnis eines Individuums, seine Rechtsbeziehungen zu anderen Personen selbst zu regeln¹². Das Mittel zur Verwirklichung der freien Selbstgestaltung ist das Rechtsgeschäft¹³. Für dieses gilt der Grundsatz *pacta sunt servanda*¹⁴, deshalb spielt der Vertrauensgedanke in der Rechtsgeschäftslehre¹⁵ eine wesentliche Rolle¹⁶. Die Idee der Vertragsfreiheit hat das BGB dem Recht der Verträge mit Selbstverständlichkeit zugrunde gelegt (§ 305 BGB), doch erst der Liberalismus der Weimarer Republik hat sie ausdrücklich manifestiert (Art. 152 WRV). Privatautonomie kann aber nur funktionieren, wenn rechtsgeschäftliche Versprechen im allgemeinen eingehalten werden. Eine der Maximen, die *Kant* auf ihre Vereinbarkeit mit dem kategorischen Imperativ überprüfte, war die, ein Versprechen zu geben in der Absicht, es nicht zu halten¹⁷. *Kant* meinte, man könne nicht wollen, daß diese Maxime ein allgemeines Gesetz werde, da es sonst bald keine Versprechen mehr gäbe¹⁸. Der Gedanke des Liberalismus, den *Kant* vertrat, nennt die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung als oberstes sittliches Gebot¹⁹, kommt aber ohne eine sozialethische Komponente nicht aus. *Larenz*²⁰ nennt als solche das *Vertrauensprinzip*

¹² Canaris, Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, S. 413; nach BVerfGE 72, 155 (170) ist Privatautonomie „das Prinzip der eigenen Gestaltung der Rechtsverhältnisse durch den Einzelnen nach seinem Willen“.

¹³ Canaris, Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, S. 413.

¹⁴ Zwar ist der Grundsatz *pacta sunt servanda* ebenfalls kein Teil der geschriebenen Privatrechtsordnung, doch steht ihm gleichermaßen der Rang einer unverzichtbaren Funktionsvoraussetzung für eine freiheitlich verfaßte und auf der Privatautonomie basierende Privatrechtsordnung zu, vgl. hierzu Oetker, Das Dauerschuldverhältnis und seine Beendigung, S. 248 m. w. N. u. a. auch zu den vernunftrechtlichen Wurzeln.

¹⁵ Oetker, Das Dauerschuldverhältnis und seine Beendigung, S. 248 ff., 257.

¹⁶ Canaris, Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, S. 412.

¹⁷ Kant, Grundlegung zur Metaphysik der Sitten, IV, S. 403 ff.

¹⁸ Jhering, Scherz und Ernst in der Jurisprudenz, S. 52, regte angesichts der oftmals aber anderen Wirklichkeit an, man möge einem Versprechen immer hinzufügen „es auch wirklich halten zu wollen“.

¹⁹ Kant, Grundlegung der Metaphysik der Sitten, IV, S. 403 ff.; II. Abschnitt, § 37.

²⁰ Larenz, BGB AT, S. 43 f.