

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 164**

**Die außerordentliche  
arbeitgeberseitige Kündigung  
bei einzel- und tarifvertraglich  
unkündbaren Arbeitnehmern**

**Von**

**Katharina von Koppenfels**



**Duncker & Humblot · Berlin**

KATHARINA VON KOPPENFELS

Die außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung  
bei einzel- und tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

**Band 164**

# Die außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung bei einzel- und tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern

Von

Katharina von Koppenfels



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Koppenfels, Katharina** von:

Die außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung bei einzel- und  
tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern / von Katharina von  
Koppenfels. – Berlin : Duncker und Humblot, 1998  
(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 164)  
Zugl.: Münster (Westfalen), Univ., Diss., 1998  
ISBN 3-428-09622-3

D 6

Alle Rechte vorbehalten  
© 1998 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fotoprint: Werner Hildebrand, Berlin  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227  
ISBN 3-428-09622-3

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 

*Meinen Eltern*



## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 1998 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster als Dissertation angenommen. Sie befindet sich auf dem Stand von Mai 1998.

Meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer, danke ich für die Themenanregung, die stets interessierte und engagierte Betreuung der Arbeit und die fortwährende Bereitschaft zur intensiven fachlichen Diskussion.

Mein Dank gilt auch Herrn Professor Dr. Dr. h.c. (F) Wilfried Schlüter für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Münster, im Juni 1998

*Katharina von Koppenfels*





# Inhaltsverzeichnis

## *Erstes Kapitel*

### **Einleitung**

19

## *Zweites Kapitel*

### **Überblick über das Dauerschuldverhältnis und die Kündigungsrechte**

22

A. Das Dauerschuldverhältnis.....	22
I. Wesen und allgemeine Merkmale .....	22
II. Interessenkollision im Dauerschuldverhältnis.....	24
1. Beendigungsinteresse im Dauerschuldverhältnis.....	24
2. Bestandsinteresse im Dauerschuldverhältnis .....	26
3. Kollision dieser Interessen.....	27
III. Bedeutung der Vertragstreue im Dauerschuldverhältnis.....	28
B. Begründung für die Existenz von Kündigungsrechten im Dauerschuldverhältnis ...	30
I. Das Kündigungsrecht als Ausdruck des Selbstbestimmungsrechts des einzelnen .....	30
II. Rechtsnatur der Kündigung .....	32
III. Ausprägungen des Kündigungsrechts .....	33
1. Das Recht zur ordentlichen fristgebundenen Kündigung .....	34
2. Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung.....	35
3. Dogmatische Ableitung eines außerordentlichen Kündigungsrechts bei Dauerschuldverhältnissen .....	39
IV. Begriff und Bedeutung der (Un-)Zumutbarkeit .....	41
C. Kündigungsmöglichkeiten im Arbeitsverhältnis .....	44
I. Das Recht zur ordentlichen Kündigung im Arbeitsverhältnis.....	44
II. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626.....	46
1. Allgemeines .....	46
2. Der wichtige Grund zur außerordentlichen Kündigung .....	46
3. Rechtsfolge der außerordentlichen Kündigung.....	48
III. Das Recht zur Änderungskündigung im Arbeitsverhältnis .....	49
IV. Das Verhältnis zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung .....	50

D. Résumé .....	56
-----------------	----

### *Drittes Kapitel*

#### **Die außerordentliche Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer** 58

A. Das Verhältnis zwischen Kündigungsgrund und Vertragsdauer.....	58
B. Die außerordentliche Kündigung aus minder wichtigem Grund.....	60
I. Darstellung der Meinungen zur außerordentlichen Kündigung aus minder wichtigem Grund .....	60
II. Kritik seitens der h.M. und Darstellung des eigenen Standpunktes.....	61
C. Lösungsansatz der Rechtsprechung .....	63
I. Der für die Interessenabwägung relevante Zeitpunkt .....	63
II. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene der außer- ordentlichen Kündigung .....	65
III. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Rechtsfolgenebene der außerordentlichen Kündigung .....	67
IV. Bewertung dieses Lösungsansatzes .....	67
D. Lösungsansätze in der Literatur .....	69
I. Lösungsansatz der herrschenden Literatur.....	69
1. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene der außerordentlichen Kündigung .....	69
2. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Rechtsfolgenebene der außerordentlichen Kündigung .....	71
3. Bewertung dieses Lösungsansatzes .....	72
II. Lösungsansatz Rudolf Wengs.....	73
1. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene der außerordentlichen Kündigung .....	73
2. Auswirkung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Rechtsfolgenebene der außerordentlichen Kündigung .....	74
3. Bewertung dieses Lösungsansatzes .....	76

### *Viertes Kapitel*

#### **Eigener Lösungsvorschlag** 78

A. Schutzzweck einer tarif- bzw. einzelvertraglichen Unkündbarkeitsklausel .....	78
--	----

B. Anforderungen an den wichtigen Grund unter Berücksichtigung des Schutzzwecks von Kündigungsbeschränkungen .....	80
I. Der strenge Maßstab .....	80
1. Allgemeine Anforderungen an den wichtigen Grund gem. § 626 I.....	80
2. Strenger Maßstab bei allen Kündigungsgründen? .....	84
3. Vereinbarkeit dieser Anforderungen mit dem Grundsatz, daß das Recht zur außerordentlichen Kündigung uneinschränkbar und unabdingbar ist....	87
II. Schwierigkeiten bei der Umsetzung des strengeren Maßstabes .....	89
1. Betriebsbedingte Kündigungsgründe .....	89
2. Personenbedingte Kündigungsgründe .....	90
a) Vereinbarkeit der vorgeschlagenen praktischen Umsetzung mit den Kriterien für den strengen Maßstab .....	91
b) Vereinbarkeit mit dem Prognoseprinzip .....	92
3. Verhaltensbedingte Kündigungsgründe .....	94
a) Qualität und Gewicht der Pflichtverletzung.....	94
b) Häufigkeit der Pflichtverletzungen und Verschuldensgrad .....	96
4. Unmöglichkeit als Kündigungsgrund .....	99
a) Bestehen eines Lösungsrechts?.....	100
aa) Vertrauensschutzprinzip .....	101
(1) Strukturmerkmale des Vertrauensschutzprinzips .....	102
(2) Auswirkungen des Vertrauensschutzprinzips im Kündigungsrecht .....	103
bb) Recht auf Arbeit .....	106
cc) Parallele zum allgemeinen Beschäftigungsanspruch bzw. zum Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozesses.....	109
dd) Bestandsschutz und Vertragstreue gegenüber Vertragsbeendigungs- bzw. Kündigungsfreiheit.....	115
ee) Unzumutbarkeit .....	122
ff) Wegfall der Geschäftsgrundlage.....	125
gg) Interessenabwägung .....	130
hh) Zwischenergebnis: Unmöglichkeit als Kündigungsgrund .....	134
b) Ordentliches oder außerordentliches Kündigungsrecht? .....	136
aa) Eingreifen der ordentlichen Kündigung .....	137
(1) Fortbestand des ordentlichen Kündigungsrechts wegen Unwirksamkeit der (tarif-)vertraglichen Unkündbarkeitsklausel .....	137
(2) Recht zur ordentlichen Kündigung analog § 15 IV KSchG ....	140
(3) Auslegung der (tarif-)vertraglichen Unkündbarkeitsklauseln .....	143
bb) Eingreifen der außerordentlichen Kündigung .....	147
(1) Außerordentliche Kündigung als Sanktion .....	147
(2) Vereinbarkeit mit dem Stufenverhältnis zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.....	149

cc) Zwischenergebnis .....	151
III. Ergebnis zur Frage der Berücksichtigung der (tarif-)vertraglichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene .....	153
C. Andere Lösungsmöglichkeiten .....	155
I. Abfindungen als finanzieller Ausgleich .....	157
II. Kündigungsfristen als zeitlicher Ausgleich .....	160
1. Vereinbarkeit mit dem Schutzzweck von Kündigungsfristen .....	161
a) Schutzzweck von Kündigungsfristen .....	161
aa) Rechtsnatur der Kündigung .....	162
bb) Wesen des Arbeitsverhältnisses .....	163
cc) Konsequenzen für den Schutzzweck von Kündigungsfristen .....	165
(1) Dispositionsschutzfunktion .....	166
(2) Kündigungsschutzfunktion .....	170
(3) Bestandsschutzfunktion .....	173
(4) Nachteilige Auswirkungen von Kündigungsfristen .....	177
b) Ergebnis: Vereinbarkeit des besonderen Schutzzwecks von Fristen bei (tarif-)vertraglicher Unkündbarkeit mit den dargestellten allgemeinen Funktionen von Kündigungsfristen .....	178
2. Vereinbarkeit mit dem Wortlaut des § 626 I .....	180
a) Rechtsnatur der Kündigungsfrist im Falle (tarif-)vertraglicher Unkündbarkeit .....	181
b) Die Befristungspflicht bei der außerordentlichen Kündigung im Wandel der Rechtsprechung .....	183
aa) Entwicklung der Rechtsprechung zur Befristungspflicht bei § 626 I .....	183
bb) Bewertung der Rechtfertigungsversuche seitens der Rechtsprechung .....	186
c) Befristungspflicht bei § 626 I im Wege richterlicher Rechtsfortbildung .....	189
aa) Einleitung: Problemstellung .....	189
(1) Definition und Legitimation der Rechtsfortbildung .....	189
(2) Rechtsfortbildung im Arbeitsrecht .....	190
(3) Grundsätzliche Bedenken gegen Rechtsfortbildung .....	191
bb) Methoden bzw. Abstufungen der Rechtsfortbildung .....	193
(1) Die Befristungspflicht bei der außerordentlichen Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer als Ergebnis einer Rechtsfortbildung secundum legem? .....	194
(2) Die Befristungspflicht bei der außerordentlichen Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer als Ergebnis einer Rechtsfortbildung praeter legem? .....	197
(a) Regelungslücke .....	198

(b) Mittel der Rechtsfortbildung praeter legem: Analogie und teleologische Reduktion.....	202
(c) Zwischenergebnis .....	207
(3) Die Befristungspflicht bei der außerordentlichen Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer – keine Rechts- fortbildung extra oder contra legem .....	208
cc) Rechtfertigung und Begründung der Rechtsfortbildung bei § 626 I .....	210
d) Ergebnis: Außerordentliche Kündigung mit zwingender Kündigungs- frist als Resultat einer teleologischen Reduktion des § 626 I .....	216
3. Länge der Kündigungsfrist .....	218
a) Allgemeine Kriterien, die für die Länge einer Kündigungsfrist maß- geblich sind.....	218
aa) Kriterien im Gesetz.....	218
bb) Kriterien in Tarifverträgen.....	221
cc) Kriterien in Einzelarbeitsverträgen.....	222
dd) Übertragung dieser Kriterien auf die außerordentliche Kündi- gung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer .....	222
b) Zusätzliche, aus dem Wesen der Unkündbarkeit entspringende Kri- terien, die die Kündigungsfristlänge bei (tarif-)vertraglich unkünd- baren Arbeitnehmern mitbestimmen.....	225
c) Ergebnis.....	227

### *Fünftes Kapitel*

<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	229
---------------------------------------	-----

<b>Literaturverzeichnis .....</b>	232
<b>Sachregister .....</b>	239

## Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
Abschn.	Abschnitt
AbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AcP	Archiv für civilistische Praxis
a.F.	alter Fassung
AG	Amtsgericht
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
allg.	allgemein
Anm.	Anmerkung
AöR	Archiv für öffentliches Recht (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei (Loseblattsammlung)
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz i.d.F. vom 14.4.1980
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz vom 14.8.1969
Bd.	Band
Beil.	Beilage
bes.	besonders
BetrVerf	Die Betriebsverfassung (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
Bl.	Blatt

BlStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung, Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BMin	Bundesminister
BMJ	Bundesminister der Justiz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
ders.	derselbe
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag
DRdA	Das Recht der Arbeit (österreichische Zeitschrift)
DVBt.	Deutsches Verwaltungsblatt (Zeitschrift)
Einl.	Einleitung
etc.	et cetera
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung i.d.F. vom 1.1.1978
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949
ggf.	gegebenenfalls
Grds.	Grundsätze
grds.	grundsätzlich
HGB	Handelsgesetzbuch vom 10.5.1897
h.L.	herrschende Lehre
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.E.	im Ergebnis
i.e.	im einzelnen
i.e.S.	im engeren Sinne
insbes.	insbesondere
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
JA	Juristische Arbeitsblätter



JB1	Juristische Blätter (österreichische Zeitschrift)
JherJb.	Jherings Jahrbücher
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
Jura	Juristische Ausbildung (Zeitschrift)
JUS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JW	Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
JZ	Juristen-Zeitung
Kap.	Kapitel
KO	Konkursordnung i.d.F. vom 10.5.1898
KR	Becker, Friedrich u.a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 3. und 4. Auflage
KSchG	Kündigungsschutzgesetz vom 25.8.1969
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LG	Landgericht
Lit.	Literatur
lit.	litera
m.a.W.	mit anderen Worten
m.E.	meines Erachtens
Mio.	Millionen
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MTV	Manteltarifvertrag
MüKo	Münchener Kommentar
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
o.a.	oben angegeben
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit
Rdnr.	Randnummer
RG	Reichsgericht
RGRK-BGB	Reichsgerichtsräte-Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
RGZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Seite
s.o.	siehe oben
sog.	sogenannt
str.	streitig
teilw.	teilweise

TV	Tarifvertrag
TV Al II	Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
TVG	Tarifvertragsgesetz vom 25.8.1969
u.a.	unter anderem (und andere)
Urt.	Urteil
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung
VVG	Gesetz über den Versicherungsvertrag vom 30.5.1908
WEG	Wohnungseigentumsgesetz vom 15.3.1951
WM	Wertpapiermitteilungen
ZAP	Zeitschrift für die Anwaltspraxis
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
z.T.	zum Teil
zust.	zustimmend
zutr.	zutreffend
ZVG	Zwangsversteigerungsgesetz vom 20.5.1898
z.Z.	zur Zeit



## *Erstes Kapitel*

### **Einleitung**

Das ordentliche Kündigungsrecht ist bei Arbeitsverträgen nachgiebiges Recht, es kann also abbedungen werden.

Klauseln, die das Recht zur ordentlichen Kündigung zumeist für den Arbeitgeber ausschließen, finden sich hauptsächlich in Einzelarbeits- und Tarifverträgen. Man spricht insoweit unscharf von sogenannten altersgesicherten oder unkündbaren Arbeitnehmern. Das Kündigungsverbot erfaßt jedoch nur ordentliche Beendigungs- und Änderungskündigungen, da das Recht zur außerordentlichen Kündigung unabdingbar ist.<sup>1</sup>

In der Praxis ist die Vereinbarung von Kündigungsausschlüssen im Einzelarbeitsvertrag eher die Ausnahme. Vor allem der an bestimmte Altersgrenzen oder Betriebszugehörigkeiten gekoppelte Ausschluß der ordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers ist überwiegend im Tarifvertrag geregelt.<sup>2</sup>

Eine Tarifaufwertung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zum 31.12.1993, die mehr als 550 Tarifbereiche mit rund 23,7 Mio. Arbeitnehmern umfaßte, hat ergeben, daß Ende 1993 für 54% der erfaßten Arbeitnehmer in Tarifverträgen die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber für ältere Arbeitnehmer ausgeschlossen war. Dabei differierten die tariflichen Anforderungen an Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit erheblich: Voraussetzung für den Eintritt der Unkündbarkeit war je nach Tarifvertrag ein Mindestalter von 40 bis 55 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von 3 bis 20 Jahren.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BAG EZA Nr. 3 zu § 2 KSchG; KR/Hillebrecht § 626 Nr. 37.

<sup>2</sup> Kania/Kramer RdA 95, 288.

<sup>3</sup> Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke Übersicht über das Arbeitsrecht 1994 Nr. 2/365; Nr. 2/478. Zur Entwicklung von Unkündbarkeitsklauseln in Tarifverträgen: 1974 waren erst 32% aller Arbeitnehmer tariflich unkündbar, 1976 bereits 46% und 1978 50%. Eine Tarifaufwertung des BMin f. Arbeit und SozialO zum 31.12.1990, die mehr als 430 Tarifverträge mit rund 18,4 Mio. Arbeitnehmern umfaßte, ergab, daß für 66% der Arbeitnehmer die ordentliche Kündigung ausgeschlossen war (Quellen: RdA 76, S. 255; RdA 78, S. 114; Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke Übersicht über das Arbeitsrecht 1991 Nr. 2/365; 2/478).

Beispiel für eine derartige tarifliche Regelung ist § 53 III BAT. Nach dieser Vorschrift ist ein Angestellter im öffentlichen Dienst nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres unkündbar ist.

Angesichts der Größe dieses Personenkreises überrascht es, daß Rechtsprechung und Literatur auf die Frage, welche Auswirkungen die ordentliche Unkündbarkeit auf das dann verbleibende Recht zur außerordentlichen Kündigung hat, nur kurz und oberflächlich eingehen<sup>4</sup> und nicht belegen, wie sie zu ihren Ergebnissen kommen. Allenfalls findet sich in den Begründungsansätzen von Rechtsprechung und Literatur ein kurzer Hinweis auf die ansonsten beim Arbeitgeber eintretende Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.<sup>5</sup>

Daher stellt sich für die hier vorliegende Arbeit die Aufgabe zu ermitteln, ob die ordentliche Unkündbarkeit überhaupt Auswirkungen auf die dann allein mögliche außerordentliche Kündigung hat und wenn ja, in welcher Weise: Bewirkt der (tarif-)vertragliche Ausschluß der ordentlichen Kündigung ein Ansteigen der Anforderungen an den wichtigen Grund, oder sind die Maßstäbe dann gerade herabgesetzt? Gelten die Modifizierungen des wichtigen Grundes im Falle ordentlicher Unkündbarkeit bei allen Kündigungsgründen, oder sind hier Differenzierungen vonnöten?

Die gefundenen Resultate sind – im Unterschied zu den bisherigen Ansätzen in Rechtsprechung und Literatur, die sich mit der Frage der ordentlichen Unkündbarkeit befaßt haben, – hinreichend und unter besonderer Berücksichtigung des Schutzzwecks von Unkündbarkeitsklauseln zu begründen und zu belegen.

Sollte es gänzlich unmöglich sein, der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene der außerordentlichen Kündigung, also im Rahmen des wichtigen Grundes, Rechnung zu tragen, müssen Alternativlösungen in Erwägung gezogen werden. Die Frage nach anderen Lösungswegen stellt sich auch dann, wenn eine Berücksichtigung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestandsebene der außerordentlichen Kündigung zwar theoretisch möglich ist, die Umsetzung bei verschiedenen Kündigungsgründen in der Praxis aber Probleme bereitet oder ganz scheitert.

---

<sup>4</sup> Z. B. „die Anforderungen an den wichtigen Grund steigen“, „es ist ein strenger Maßstab anzulegen“, „die außerordentliche Kündigung ist mit einer Frist zu versehen“ EZA Nr. 96, 141 zu § 626; *Stahlhacke* Nr. 429, 457; *KR/Hillebrecht* § 626 Nr. 205 ff.

<sup>5</sup> BAG AP Nr. 86 zu § 626; EZA Nr. 144, 96 zu § 626; *KR/Hillebrecht* § 626 Nr. 105, 313, 121 b.

In der arbeitsrechtlichen Praxis wird das Problem der außerordentlichen Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer beispielsweise oft über Abfindungszahlungen entschärft.

Zu untersuchen ist des weiteren, ob der ordentlichen Unkündbarkeit gegebenenfalls auch auf Rechtsfolgenebene der außerordentlichen Kündigung, also im Rahmen der Kündigungsfrist, Rechnung getragen werden kann. Dabei verdient die Frage der Vereinbarkeit mit dem entgegenstehenden Wortlaut des § 626 I<sup>6</sup>, der eine entfristete außerordentliche Kündigung vorsieht, sowie die Frage nach der Länge der u.U. einzuhaltenden Frist besondere Beachtung. Die Frage der Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer wirft somit vielfältige Probleme auf, deren Behandlung Aufgabe dieser Arbeit ist.

Zum besseren Verständnis der auftretenden Probleme bei ordentlicher Unkündbarkeit und zur Systembildung soll zunächst in einem ersten Abschnitt ein allgemeiner Überblick über das Dauerschuldverhältnis sowie Herleitung, Legitimation und Ausprägungen des Kündigungsrechts allgemein bei Dauerschuldverhältnissen gegeben werden. Danach wird auf die Kündigungsmöglichkeiten in einem speziellen Dauerschuldverhältnis, dem Arbeitsverhältnis, eingegangen.

Inhalt des zweiten Abschnitts ist die Darstellung und Bewertung der in Rechtsprechung und Literatur vertretenen Lösungsansätze zur Frage der Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer.

Daran schließt sich der eigene Lösungsansatz an, der zunächst die Möglichkeiten der Berücksichtigung der ordentlichen Unkündbarkeit auf Tatbestands-ebene der außerordentlichen Kündigung in Theorie und Praxis untersucht und dann auf die Frage eingeht, inwieweit der ordentlichen Unkündbarkeit auch auf Rechtsfolgenebene, also über die Gewährung einer Kündigungsfrist, Rechnung getragen werden kann und wie sich dies gegebenenfalls mit dem entgegenstehenden Wortlaut des § 626 I dogmatisch korrekt vereinbaren läßt.

---

<sup>6</sup> Alle §§ ohne Angabe sind solche des BGB.