

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 Koppensfels

Inhaltsverzeichnis

<i>Erstes Kapitel</i>	
Einleitung	19
<i>Zweites Kapitel</i>	
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 außerordentlichen 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 Schutz- zwecks 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) Vertrauenschutzprinzip.....	101
(1) Strukturmerkmale des Vertrauenschutzprinzips	102
(2) Auswirkungen des Vertrauenschutzprinzips im Kündi- gungsrecht	103
bb) Recht auf Arbeit	106
cc) Parallele zum allgemeinen Beschäftigungsanspruch bzw. zum Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozes- ses.....	109
dd) Bestandsschutz und Vertragstreue gegenüber Vertragsbeendi- gungs- 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 Un- wirksamkeit 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 ordentli- cher 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 Rechtsfortbildung extra oder contra legem	208
cc) Rechtfertigung und Begründung der Rechtsfortbildung bei § 626 I	210
d) Ergebnis: Außerordentliche Kündigung mit zwingender Kündigungsfrist als Resultat einer teleologischen Reduktion des § 626 I	216
3. Länge der Kündigungsfrist	218
a) Allgemeine Kriterien, die für die Länge einer Kündigungsfrist maßgeblich sind.....	218
aa) Kriterien im Gesetz.....	218
bb) Kriterien in Tarifverträgen.....	221
cc) Kriterien in Einzelarbeitsverträgen.....	222
dd) Übertragung dieser Kriterien auf die außerordentliche Kündigung (tarif-)vertraglich unkündbarer Arbeitnehmer	222
b) Zusätzliche, aus dem Wesen der Unkündbarkeit entspringende Kriterien, die die Kündigungsfristlänge bei (tarif-)vertraglich unkündbaren Arbeitnehmern mitbestimmen.....	225
c) Ergebnis.....	227
 <i>Fünftes Kapitel</i>	
Zusammenfassung der Ergebnisse	229
 Literaturverzeichnis	232
Sachregister	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

BiStSozArbR	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)
DVBl.	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

JBl	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	Zwangsvorsteigerungsgesetz 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.¹

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.²

Eine Tarifauswertung 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.³

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

² Kania/Kramer RdA 95, 288.

³ 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 Tarifauswertung 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 eingehen⁴ 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.⁵

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.

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

⁵ 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 Rechtsfolgengenebene der außerordentlichen Kündigung, also im Rahmen der Kündigungsfrist, Rechnung getragen werden kann. Dabei verdient die Frage der Vereinbarkeit mit dem entgegenstehenden Wortlaut des § 626 I⁶, 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 Rechtsfolgengenebene, 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.

⁶ Alle §§ ohne Angabe sind solche des BGB.