

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Abkürzungsverzeichnis	XV
Literaturverzeichnis	XXI

1. Kapitel: Einleitende Bemerkungen zum Untersuchungsgegenstand

1.1 Eingrenzung der Problemstellung und Zielsetzung	1
1.2 Aufbau und Gang der Untersuchung	3
1.3 Vergleichbarkeit des § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG mit § 1 II KSchG 1969 ...	4
1.4 Exkurs: Die Auswirkungen von Kündigungsschutzregelungen auf den Arbeitsmarkt – rechtsökonomische Aspekte	7
1.4.1 Einleitende Bemerkungen	7
1.4.2 Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf die Arbeitnehmermotivation	9
1.4.3 Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf die Bereitschaft zu Investitionen in Humankapital	11
1.4.4 Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf das Einstellungsverhalten von Arbeitgebern	12
1.4.4.1 Erhöhung der Kostenbelastung und subjektive Wahrnehmung des Kündigungsschutzes als maßgebliche Faktoren	12
1.4.4.2 Negative Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten	13
1.4.5 Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf die Arbeitslosigkeit, die Erwerbsbeteiligung sowie die Arbeitsmarktdynamik	16
1.4.6 Schlussfolgerungen und Flexibilisierungstendenzen	17

2. Kapitel: Historische Entwicklung des Schutzes vor sozialwidriger Kündigung

2.1 Allgemeine Anmerkungen	20
2.2 Der Schutz vor sozialwidriger Kündigung nach dem ersten Weltkrieg	21
2.2.1 Der Kündigungsschutz des § 3 Z 9 BRG 1919	21
2.2.2 Der Kündigungsschutz der §§ 84 ff dtBRG 1920	21
2.2.2.1 Gesetzliche Ausgestaltung des Kündigungsschutzes	21
2.2.2.2 Die Demobilmachungsverordnung vom 12.2.1920	23
2.2.2.3 Rechtsprechung und Literatur zu § 84 Z 4 dtBRG	24
2.3 Der Schutz vor sozialwidriger Kündigung in der Zeit des Nationalsozialismus	27
2.3.1 Der Kündigungsschutz der §§ 56 ff AOG	27
2.3.2 Rechtsprechung und Literatur zu § 56 AOG	29

2.4 Der Schutz vor sozialwidriger Kündigung nach dem zweiten Weltkrieg	31
2.4.1 Der Kündigungsschutz nach § 25 BRG 1947	31
2.4.2 Rechtsprechung und Literatur zu § 25 Abs 4 BRG 1947	32
2.5 Abschließende Bemerkungen	36

3. Kapitel: Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit im Spiegel der Rechtsprechung zur betriebsbedingten Kündigung

3.1 Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in der Rechtsprechung des VwGH	38
3.2 Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in der Rechtsprechung des OGH	44
3.3 Würdigung der höchstgerichtlichen Entscheidungspraxis zum Grundsatz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit	52

4. Kapitel: Dogmatische Grundlagen der „freien“ unternehmerischen Entscheidung

4.1 Einleitende Bemerkungen	55
4.2 Verfassungsrechtliche Aspekte des freien unternehmerischen Handelns ...	56
4.2.1 Der Grundrechtsschutz des Arbeitgebers als Unternehmer	56
4.2.1.1 Eigentumsfreiheit und Privatautonomie	56
4.2.1.2 Die Erwerbs(ausübungs)freiheit	58
4.2.2 Der Grundrechtsschutz der Arbeitnehmer	59
4.2.3 Der Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen durch die einfache Gesetzgebung	63
4.3 Der Kündigungsschutz als einfachgesetzlicher Ausgleich kollidierender Grundrechtspositionen	64
4.3.1 Einleitende Bemerkungen	64
4.3.2 Freies unternehmerisches Handeln und die Bestimmung des § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG	65
4.3.3 Freies unternehmerisches Handeln und das Mitbestimmungskonzept des ArbVG	67
4.3.4 Verfassungskonforme Interpretation des § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG	71
4.3.5 Fehlende Justiziabilität der Sinnhaftigkeit der unternehmerischen Entscheidung	74
4.3.6 Zusammenfassung und Schlussfolgerung	75

5. Kapitel: Die „freie“ unternehmerische Entscheidung iSd allgemeinen Kündigungsschutzes – Inhalt und Grenzen

5.1 Die „freie“ Unternehmerentscheidung – eine Bestandsaufnahme	77
5.1.1 Der Meinungsstand in der österreichischen Literatur und Rechtsprechung	77
5.1.2 „Freie“ Unternehmerentscheidung und Differenzierung zwischen inner- und außerbetrieblichen Gründen in der Rechtsprechung des BAG	80

5.2 „Freie“ Unternehmerentscheidung und „betriebliche Erfordernisse“	83
5.2.1 Die „freie“ Unternehmerentscheidung als normativer Begriff	83
5.2.2 Die Kündigungsentscheidung als „freie“ unternehmerische Entscheidung?.....	84
5.2.3 Die „betrieblichen Erfordernisse“ iSd § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG	85
5.2.3.1 Das Grundkonzept des Schutzes vor sozialwidriger Kündigung	85
5.2.3.2 Unterscheidung zwischen Entscheidungs- und Organisationsebene ...	86
5.2.3.2.1 „Betriebliche“ Erfordernisse als Anknüpfung an die Organisationsebene	86
5.2.3.2.2 Unterscheidung zwischen Arbeitsvolumen und Beschäftigungsmöglichkeit	87
5.2.3.2.3 Wegfall des Arbeitsplatzes als Voraussetzung für das Vorliegen betrieblicher Erfordernisse	89
5.2.3.3 Die Organisationshoheit des Arbeitgebers	90
5.2.4 Die „freie“ Unternehmerentscheidung iSd allgemeinen Kündigungsschutzes	91
5.3 Darlegung der „freien“ Unternehmerentscheidung im Kündigungsschutzverfahren	92
5.3.1 Die Kündigung als Folge der „freien“ Unternehmerentscheidung	92
5.3.2 Gedankliche Trennung zwischen der „freien“ Unternehmerentscheidung und der Kündigung als deren Folge	92
5.4 Exkurs: Die „freie“ Unternehmerentscheidung und die Bedeutung von Kostenaspekten – eine „emotionsgeladene Frage“	94
5.4.1 Die Erzielung einer Kostenersparnis als Motiv der unternehmerischen Entscheidung	95
5.4.2 Die „freie“ Unternehmerentscheidung in hochrentablen Unternehmen ...	99
5.5 Die Grenzen der „freien“ unternehmerischen Entscheidung	102
 6. Kapitel: Fallkonstellationen der „freien“ Unternehmerentscheidung iSd allgemeinen Kündigungsschutzes	
6.1 Einleitende Anmerkungen und denkbare Systematisierungsansätze	107
6.2 Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit infolge der Einschränkung der unternehmerischen Tätigkeit	109
6.2.1 Einschränkung der unternehmerischen Tätigkeit nach Inhalt und Umfang	109
6.2.2 Sonderfall: Auslagerung einer bislang intern besorgten Tätigkeit	112
6.3 Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit bei unveränderter unternehmerischer Tätigkeit	118
6.3.1 Effizienzsteigerung durch technische oder prozessbezogene Maßnahmen	118
6.3.2 Effizienzsteigerung durch Umstrukturierung oder Veränderung der Arbeitsplatzorganisation	120
6.3.3 Effizienzsteigerung durch Verdichtung der Leistungserbringung	122
6.4 Exkurs: „Schlichte“ Reduktion der Personalkosten als „freie“ unternehmerische Entscheidung?	126
6.4.1 Problemstellung und einleitende Bemerkungen zur Änderungskündigung	126
6.4.2 Der Meinungsstand zur Änderungskündigung zum Zweck der Lohnkostensenkung	129

6.4.3 Die Änderungskündigung zur Lohnkostensenkung in der Rechtsprechung des BAG	132
6.4.4 Die Reduktion der Personalkosten als „atypische“ Unternehmerentscheidung	134
6.5 Exkurs: Der Austausch von Arbeitnehmern als „freie“ unternehmerische Entscheidung?	137
6.5.1 Problemstellung und einleitende Bemerkungen zum Meinungsstand	137
6.5.2 Austausch aufgrund der Qualifikation des Arbeitnehmers	140
6.5.3 Austausch gegen einen günstigeren Arbeitnehmer	143
6.5.4 Sonderfall: Austausch von Stammarbeitnehmern gegen überlassene Arbeitskräfte – zulässige unternehmerische Entscheidung oder unzulässige Austausch Kündigung?	145
6.5.5 Zusammenfassende Anmerkungen	150
 7. Kapitel: Dogmatische Grundlage und Inhalt der sozialen Gestaltungspflicht	
7.1 Einleitende Bemerkungen	152
7.2 Dogmatische Grundlage der sozialen Gestaltungspflicht	153
7.2.1 Denkbare Begründungsansätze – der Meinungsstand	153
7.2.2 „Betriebliche Erfordernisse“ als dogmatische Grundlage der sozialen Gestaltungspflicht	154
7.2.2.1 Herleitung der sozialen Gestaltungspflicht aus der Bestimmung des § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG	154
7.2.2.2 Soziale Gestaltungspflicht als Resultat der gesetzlich angeordneten „Erforderlichkeitsprüfung“	156
7.2.3 Rechtsnatur der sozialen Gestaltungspflicht als Obliegenheit	158
7.3 Inhalt und Ausprägungen der sozialen Gestaltungspflicht	158
7.3.1 Der Meinungsstand in Lehre und Rechtsprechung	159
7.3.2 Allgemeine Überlegungen zur Eingrenzung der sozialen Gestaltungspflicht	161
7.3.2.1 Die betriebliche Organisationsstruktur als absolute Grenze der sozialen Gestaltungspflicht	161
7.3.2.2 Sonstige Einschränkungen	164
7.3.3 Weiterbeschäftigung auf einem Ersatzarbeitsplatz	165
7.3.3.1 Einleitende Überlegungen	165
7.3.3.2 Weiterbeschäftigung auf einem freien/besetzten Arbeitsplatz?	165
7.3.3.2.1 Weiterbeschäftigung durch „Freimachen“ von Arbeitsplätzen?	165
7.3.3.2.2 Weiterbeschäftigung durch den Abbau von überlassenen Arbeitskräften	168
7.3.3.3 Weiterbeschäftigung auf einem Ersatzarbeitsplatz	171
7.3.3.3.1 Die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auf einem Ersatzarbeitsplatz	171
7.3.3.3.2 Weiterbeschäftigung auf einem „gleichwertigen“ Ersatzarbeitsplatz	172
7.3.3.3.3 Weiterbeschäftigung auf einem „anderen“ Arbeitsplatz	174
7.3.3.3.4 Weiterbeschäftigung bei Bestehen mehrerer Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten	177
7.3.3.4 Exkurs: Weiterbeschäftigung durch Abbau von Überstunden?	178

7.4 Die organisatorische Reichweite der sozialen Gestaltungspflicht	180
7.4.1 Der Meinungsstand in Lehre und Rechtsprechung	180
7.4.2 Der Betrieb als Grenze der sozialen Gestaltungspflicht	181
7.4.3 „Betriebsübergreifende“ soziale Gestaltungspflicht als Ausnahme	185
7.4.3.1 Denkbare Konstellationen einer Erweiterung	185
7.4.3.2 Dogmatische Grundlagen einer Erweiterung auf die Unternehmensebene	186
7.4.3.3 Kritische Würdigung und Überlegungen zu einer möglichen Erweiterung	187
7.4.3.4 Probleme der Erweiterung auf die Konzernebene	189
8. Kapitel: Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	194