

Inhaltsverzeichnis

Literaturverzeichnis	XXI
Erster Teil: Einleitung.....	1
A. Problemstellung	1
B. Gang der Untersuchung.....	5
Zweiter Teil: Grundprinzipien der Beendigung von Dauerschuldverhältnissen	9
A. Prinzip der Vertragsbeendigungsfreiheit	11
I. Vertragsbeendigungsfreiheit als notwendiges Element der Privatautonomie	11
II. Legitimation der einseitigen Vertragsbeendigungsfreiheit.....	12
1. Keine Ewigkeitsbindung wegen Richtigkeitsgewähr	13
2. Keine Ewigkeitsbindung wegen Grundsatzes der Vertragstreue.....	14
III. Zusammenfassung.....	16
B. Prinzip der sachlichen Rechtfertigung der Vertragsbeendigung	17
I. Ausnahme vom Prinzip der Vertragsbeendigungsfreiheit	17
II. Legitimation wegen Störung der Funktionsvoraussetzungen der Privatautonomie	17
1. Schutz der „unfreien“ abhängigen Arbeit des Arbeitnehmers.....	19
2. Schutz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers.....	20
3. Praktische Konkordanz.....	22
III. Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses als Auslegungsmaxime für die sachliche Rechtfertigung	24
1. Unzumutbarkeit als verbindlicher Rechtsgrundsatz.....	25
2. Unzumutbarkeit als regulatives Prinzip.....	27

3.	Weitere rechtstheoretische Präzisierungsversuche	28
4.	Stellungnahme	29
IV.	Zusammenfassung	31
 Dritter Teil: Prüfung der Beendigungsmöglichkeiten im geltenden Kündigungsschutzrecht anhand des obigen Maßstabs 33		
A.	Umsetzung des Prinzips der einseitigen Vertragsbeendigungsfreiheit durch den Gesetzgeber	33
I.	Ordentliche Kündigung ohne Rechtfertigungserfordernis	34
1.	Formelle Beschränkungen	35
a.	Fristgebundenheit	35
b.	Schriftformerfordernis	37
2.	Übereinstimmung mit zivilrechtlichen Wertentscheidungen	37
II.	Zusammenfassung	38
B.	Umsetzung des Prinzips der sachlichen Rechtfertigung der Vertragsbeendigung durch den Gesetzgeber	39
I.	Ordentliche Kündigung mit sozialer Rechtfertigungspflicht	40
1.	Regelungsaufgabe des Kündigungsschutzgesetzes	40
2.	Die soziale Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG	42
a.	Struktur der sozialen Rechtfertigung	43
b.	Rechtstheoretische Einordnung	44
aa.	Abgrenzung von unbestimmtem Rechtsbegriff und Generalklausel	45
bb.	Keine Einordnung als unbestimmter Rechtsbegriff	46
cc.	Keine Einordnung als Kombination von unbestimmtem Rechtsbegriff und Generalklausel	47
dd.	Einordnung als rechtstechnischer Begriff	47
ee.	Zusammenfassung	49
c.	Konkretisierung durch Heranziehung allgemeiner Prinzipien	49
aa.	Prognoseprinzip	49

bb. Ultima-ratio-Prinzip.....	50
cc. Prinzip der Interessenabwägung.....	50
3. Regelungsgehalt der Kündigungsgründe	52
a. Arbeitnehmerbedingte Kündigungsgründe	52
aa. Personenbedingte Kündigung	52
bb. Verhaltensbedingte Kündigung.....	53
cc. Abgrenzung der beiden Kündigungsgründe voneinander	54
dd. Erheblichkeit des Verschuldens.....	55
b. Betriebsbedingte Kündigungsgründe.....	55
aa. Dringende betriebliche Erfordernisse.....	55
bb. Sonderfall: Echte Druckkündigung	56
cc. Abgrenzung zu den arbeitnehmerbedingten Kündigungsgründen	57
dd. Erheblichkeit des Verschuldens.....	58
4. Zusammenfassung.....	59
II. Außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund.....	60
1. Struktur des außerordentlichen Kündigungsrechts.....	61
2. Rechtstheoretische Einordnung	63
a. Keine Einordnung als unbestimmter Rechtsbegriff	65
b. Einordnung als Generalklausel	65
3. Regelungsgehalt des wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB	66
4. Berücksichtigung des Verschuldens der Parteien	66
III. Zusammenfassung.....	67
C. Nichterfassung der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses	69
Vierter Teil: Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 9, 10 KSchG wegen Zerrüttung.....	73
A. Historische Betrachtung	74
I. Weimarer Republik.....	75
1. Gestaltung des Kündigungsschutzrechts	75

2. Behandlung der Situation der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses	77
II. Nationalsozialismus	78
1. Gestaltung des Kündigungsschutzrechts	78
2. Behandlung der Situation der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses	80
III. Nachkriegsdeutschland	81
1. Gestaltung des Kündigungsschutzrechts	81
a. Britische Besatzungszone	82
b. Amerikanische und französische Besatzungszone	84
c. Sowjetische Besatzungszone	86
2. Behandlung der Situation der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses	86
IV. Bundesrepublik Deutschland seit 1951	87
1. Gestaltung des Kündigungsschutzrechts	88
2. Behandlung der Situation der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses	91
a. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung von 1951	91
b. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung von 1969	93
V. Zusammenfassung	95
B. Vorliegen einer Zerrüttungssituation	96
I. Begriff der Zerrüttung	99
1. Zerrüttung im Eherecht	100
a. Legitimation des sachlichen Rechtfertigung der Eheauflösung	101
b. Zerrüttung als sachliche Rechtfertigung	103
c. Auflösung der Ehe durch gerichtliche Entscheidung	104
d. Zusammenfassung	105
2. Zerrüttung im Wohnungsmietrecht	105
3. Zerrüttung im Gesellschaftsrecht	107
a. Außerordentliche Kündigung der Gesellschaft Bürgerlichen Rechts	107
b. Auflösung einer Offenen Handelsgesellschaft	108

4. Zusammenfassung.....	109
II. Rechtstheoretische Einordnung der Zerrüttungsgründe.....	110
III. Genereller Prüfungsmaßstab	113
IV. Berücksichtigung des Verschuldens der Parteien	114
1. Verschulden des Antragsgegners oder ihm zurechenbarer Personen.....	114
2. Verschulden des Antragsstellers oder ihm zurechenbarer Personen.....	115
3. Verschulden beider Arbeitsvertragsparteien.....	117
V. Beurteilungszeitpunkt	117
VI. Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer.....	117
1. Interessenlage	118
2. Besonderer Prüfungsmaßstab	119
3. Fallgruppen der Unzumutbarkeit.....	120
a. Zusammenhang mit der Kündigung.....	120
aa. Bloße Tatsache der Arbeitgeberkündigung.....	120
bb. Art und Weise der Kündigung.....	122
cc. Verstoß der Kündigung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	123
dd. Echte Druckkündigung	124
ee. Ausspruch weiterer Kündigungen.....	124
b. Zusammenhang mit dem Kündigungsschutzprozess.....	125
aa. Prozessführung des Arbeitgebers	125
bb. Störung des Verhältnisses zu Vorgesetzten und Kollegen.....	126
cc. Zukünftiges vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers.....	126
dd. Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers	127
c. Zusammenfassung.....	127
VII. Nichterwartbarkeit weiterer gedeihlicher Zusammenarbeit für den Arbeitgeber	128
1. Interessenlage	128
2. Besonderer Prüfungsmaßstab	130

a.	Beachtung der maßgeblichen Prinzipien des Kündigungsschutzrechts.....	130
b.	Beachtung der Besonderheiten des konkreten Arbeitsverhältnisses.....	133
c.	Keine reine Wiederholung des Kündigungssachverhalts	134
3.	Fallgruppen der Nichterwartbarkeit weiterer gedeihlicher Zusammenarbeit	135
a.	Betriebliche Gründe.....	136
aa.	Allgemeine wirtschaftliche Gründe.....	136
bb.	Sonderfall: Echte Druckkündigung	137
b.	Gründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers.....	138
aa.	Geltendmachung weiterer überzogener Ansprüche neben der Kündigungsschutzklage.....	139
bb.	Beleidigungen, Drohungen oder Behauptung unwahrer ehrenrühriger Tatsachen	140
cc.	Unangemessene Verteidigung gegen die Kündigung.....	141
dd.	Verletzung von Loyalitätspflichten.....	142
ee.	Störung des betrieblichen Friedens	143
ff.	Verdacht einer Pflichtverletzung.....	144
gg.	Schlechtes Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Kunden.....	144
hh.	Zusammenfassung.....	146
4.	Sonderregelung für leitende Angestellte	148
VIII.	Beiderseitige Annahme einer Zerrüttungssituation.....	149
1.	Entfallen der Prüfung der Auflösungsgründe	149
2.	Erforderlichkeit der Prüfung der Auflösungsgründe.....	150
3.	Stellungnahme	150
IX.	Darlegungs- und Beweislast.....	151
C.	Anbindung der Zerrüttung an das gerichtliche Verfahren	152
I.	Verfahrensrechtliche Voraussetzungen	153
1.	Zulässige und anhängige Kündigungsschutzklage	153
a.	Einordnung als Feststellungsklage	154

b.	Einordnung als Leistungsklage	156
c.	Einordnung als Gestaltungsklage	157
d.	Stellungnahme.....	159
aa.	Grammatikalische Auslegung.....	159
bb.	Systematische Auslegung.....	159
(1)	Fehlende gerichtliche Gestaltung	160
(2)	Wortlaut des § 1a Abs. 1 S. 1 KSchG	160
(3)	Wortlaut des § 9 Abs. 1 S. 1 KSchG	160
(4)	Wortlaut der §§ 11 S. 1, 12 KSchG	161
(5)	Zusammenschau mit den Regelungen des BGB.....	162
cc.	Historische Auslegung	163
dd.	Teleologische Auslegung	163
(1)	Rechtsschutzziel des Arbeitnehmers.....	164
(2)	Unmittelbare Regelungswirkung der Feststellungsklage.....	164
ee.	Ergebnis	166
2.	Antrag gerichtet auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	166
a.	Zeitpunkt der Antragsstellung	167
b.	Inhaltliche Anforderungen an den Antrag	168
c.	Möglichkeit der Rücknahme des Antrags.....	169
II.	Materiell-rechtliche Voraussetzungen	169
1.	Bestehendes Arbeitsverhältnis	169
2.	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	170
3.	Angestrebte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	171
a.	Sozialwidrige ordentliche Kündigung	171
aa.	Arbeitgeberantrag nur zulässig, wenn andere Unwirksamkeitsgründe nicht dem Schutz des Arbeitnehmers dienen.....	172
bb.	Arbeitgeberantrag nur zulässig, wenn Kündigung lediglich sozialwidrig.....	174
cc.	Arbeitgeberantrag immer zulässig	175
dd.	Stellungnahme.....	175

b.	Unbegründete außerordentliche Kündigung	177
aa.	Lediglich Auflösungsantrag des Arbeitnehmers zulässig.....	177
bb.	Auch Auflösungsantrag des Arbeitgebers zulässig.....	179
cc.	Auflösungsantrag des Arbeitgebers nur gegenüber ordentlich unkündbaren Vertrauensträgern zulässig.....	179
dd.	Stellungnahme.....	180
(1)	Grammatikalische Auslegung.....	181
(2)	Historische Auslegung	181
(3)	Systematische Auslegung	182
(4)	Teleologische Auslegung	183
(5)	Zusammenfassung.....	185
(6)	Vorschlag für eine Neuregelung	186
c.	Sittenwidrige Kündigung.....	187
d.	Aus sonstigen Gründen unwirksame Kündigung.....	188
aa.	Antrag des Arbeitnehmers	189
(1)	Keine Antragsbefugnis	189
(2)	Bestehen der Antragsbefugnis.....	189
(3)	Stellungnahme.....	190
bb.	Antrag des Arbeitgebers	191
e.	Sozialwidrige Änderungskündigung	192
aa.	Keine Antragsbefugnis	192
bb.	Antragsbefugnis gerichtet auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.....	194
cc.	Antragsbefugnis gerichtet auf Ablösung einzelner Arbeitsbedingungen.....	195
dd.	Stellungnahme.....	196
f.	Unwirksame Befristungsabrede	197
g.	Unwirksamer Aufhebungs- beziehungsweise Abwicklungsvertrag.....	198
h.	Zusammenfassung.....	199
4.	Beachtung des besonderen Kündigungsschutzes	200
5.	Beteiligung des Betriebsrates	202

D. Entscheidung des Gerichts	203
I. Primärrechtliche Folgen der Zerrüttung	203
1. Vereinbarkeit mit Art. 14 GG	204
a. Verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigter Eingriff in Art. 14 GG	205
b. Kein Verstoß gegen Art. 14 GG	207
c. Stellungnahme	208
2. Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 1 GG	210
a. Verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigte (Un-) Gleichbehandlung	211
b. Kein Verstoß gegen Art. 3 GG	213
c. Stellungnahme	214
3. Vereinbarkeit mit dem Rechtsstaatsgebot aus Art. 20 Abs. 3 GG	217
a. Verstoß gegen das Rechtsstaatsgebot aus Art. 20 Abs. 3 GG	217
b. Kein Verstoß gegen das Rechtsstaatsgebot aus Art. 20 Abs. 3 GG	218
c. Stellungnahme	218
4. Zusammenfassung	218
II. Sekundärrechtliche Folgen der Zerrüttung	219
1. Rechtsnatur der Abfindung	220
a. Entschädigung eigener Art	221
b. Ersatz für den Verlust des eigentlichen Arbeitsentgeltes	222
c. Schadensersatz	223
d. Arbeitsrechtlicher Anspruch sui generis	223
e. Stellungnahme	224
aa. Prozessrechtliche Argumentation	225
bb. Insolvenzrechtliche Argumentation	226
cc. Prozesskostenhilferechtliche Argumentation	226
dd. Steuerrechtliche Argumentation	227
ee. Sozialrechtliche Argumentation	227
ff. Ergebnis	229

2. Höhe der Abfindung.....	230
a. Ermittlung mit Hilfe von Faktoren.....	230
aa. Umstände in der Person der Arbeitsvertragsparteien	231
bb. Vor- und Nachteile der Auflösungsentscheidung für den Arbeitnehmer	232
cc. Verantwortlichkeit der Arbeitsvertragsparteien für die Auflösung.....	233
dd. Zusammenfassung.....	234
b. Kappungsgrenzen	235
c. Vorschlag für eine Neuregelung	236
3. Konkurrenz zu anderen Ansprüchen	237
a. Gesetzliche Abfindungsansprüche	237
b. (Kollektiv-) Vertragliche Abfindungsansprüche.....	238
c. Schadensersatzansprüche	239
III. Prozessuale Einordnung des Urteils nach §§ 9, 10 KSchG	242
E. Zusammenfassung.....	243
F. Nichterfassung der Zerrüttung im ungekündigten Arbeitsverhältnis	244

**Fünfter Teil: Analogie Anwendung der §§ 9, 10 KSchG
im ungekündigten zerrütteten
Arbeitsverhältnis** 247

A. Ablösung des Bestandsschutzsystems durch ein Abfindungssystem	249
B. Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis	252
I. Gesetzliche Ausgangslage.....	253
1. Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer	253
2. Kompensation des zerrüttungsbedingten Verlustes des Arbeitsverhältnisses gemäß § 628 Abs. 2 BGB.....	253
a. Schuldhafte Pflichtverletzung des Arbeitgebers.....	255
b. Ersatzfähiger Schaden	256
c. Spezialität gegenüber anderen Ansprüchen.....	257
3. Zusammenfassung	258

II.	Vorliegen einer Regelungslücke	258
III.	Planwidrigkeit der Regelungslücke.....	260
1.	Gesetzliche Beschränkung der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber nach Eigenkündigung	261
2.	Analoge Anwendung der §§ 9, 10 KSchG im Rahmen des § 628 Abs. 2 BGB durch das Bundesarbeitsgericht.....	262
3.	Notwendigkeit der darüber hinausgehenden analogen Anwendung der §§ 9, 10 KSchG.....	263
a.	Kein überwiegendes Beendigungsinteresse beider Arbeitsvertragsparteien	263
b.	Keine Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers	264
c.	Weitere Verkomplizierung des Kündigungsschutzrechts.....	265
d.	Zusammenfassung.....	266
IV.	Zusammenfassung.....	266
C.	Nichterwartbarkeit der weiteren gedeihlichen Zusammenarbeit für den Arbeitgeber	267
I.	Gesetzliche Ausgangslage.....	267
II.	Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke	268
III.	Zusammenfassung.....	269
D.	Zusammenfassung.....	269
	Sechter Teil: Ergebnisse.....	271