

Das Verbot von Kündigungsgründen

Eine Möglichkeit für
sachlichen Kündigungsschutz im Arbeitsrecht

Dissertation
der Hochschule St. Gallen
für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
zur Erlangung der Würde eines
Doktors der Wirtschaftswissenschaften

vorgelegt von

Eva Ziegler
von Deutschland

Genehmigt auf Antrag der Herren
Professoren Dr. R. Zäch und Dr. E. A. Kramer

Dissertation Nr. 957

Verlag Paul Haupt Bern 1986

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VII

TEIL 1: GRUNDLAGEN

I. Das Problem	1
1. Anknüpfung	1
2. Ein Problem der Normanwendung	4
3. Ein Frage der Normwirksamkeit	6
II. Das Verbot bestimmter Kündigungsgründe	11
1. Versuch einer Systematisierung der Kündigungsbeschränkungen	12
1.1 Dauerschuldverhältnis und ordentliche Kündigung	12
1.2 Eine Systematik der Beschränkungen des Kündigungsrechts	14
2. Die materiellen Kündigungsbeschränkungen	18
3. Zum Begriff "Kündigungsgrund"	20
III. Bestandsaufnahme	22
1. Die Schweiz: eine historische Betrachtung	22
2. Verbote von Kündigungsgründen in anderen Rechtsordnungen	26
IV. Beweisrechtliche Überlegungen	31
1. Beweislastverteilung und Beweisprobleme	31
1.1 Beweislastverteilungsregeln	31
1.2 Anwendung auf das Verbot bestimmter Kündigungsgründe	33
1.3 Beweisschwierigkeiten	35

2. Beweiserleichterungen	36
2.1 Herabsetzung des Beweismasses	37
2.2 Vermutungen	38
a) Die richterliche Vermutung	39
b) Die gesetzliche Vermutung	39
2.3 Umkehr der Beweislast	40
3. Der Inhalt des Beweises des Arbeitgebers	41
4. Ergebnis	44
5. Exkurs zur Officialmaxime von OR 343 IV	45
V. Vorüberlegungen zur empirischen Betrachtung	47
1. Zweck und Möglichkeiten der empirischen Betrachtung	47
2. Auswahl der Objekte für die empirische Betrachtung	50
2.1 Auswahl der Rechtsordnungen	50
2.2 Auswahl der Entscheidungen	51
3. Vorgehen bei der Untersuchung	52

TEIL 2: EMPIRISCHE BETRACHTUNG

A. DEUTSCHLAND	53
I. Voraussetzungen	53
1. Allgemeiner und spezieller Kündigungsschutz im deutschen Arbeitsrecht	53
2. Verbote von Kündigungsgründen (relative Kündigungsverbote)	54
2.1 Ausdrückliche Verbote von Kündigungsgründen	54
2.2 Abgeleitete Verbote von Kündigungsgründen	55
a) Benachteiligungsverbote	55
b) Grundrechte	57
c) Verbot der Sitten- und Treuwidrigkeit	57
3. Geltungsbereich	58
4. Beweisrechtliche Randbedingungen	60
4.1 Allgemeine Regeln	60
4.2 Sonderbestimmungen	63

5. Exkurs: Das Verhältnis der verbotenen Kündigungsgründe zu den Rechtfertigungsgründen des Kündigungsschutzgesetzes und des § 626 BGB	64
6. Auswahl der einschlägigen Entscheidungen	65
7. Fallkategorien	67
II. Analyse der Entscheidungen	69
1. Kurzbeschreibung der Fälle des Typs I	69
2. Zusammenfassung	80
2.1 Charakteristik der Fälle	80
2.2 Beweisrechtliche Randbedingungen	81
2.3 Begründung der Entscheidungen	82
3. Kurze Betrachtung der Fälle des Typs II	84
3.1 Vorüberlegungen	84
3.2 Die Fälle und ihre Beurteilung	86
3.3 Zusammenfassung	91
III. Auswertung	92
1. Kein Nachweis des Zusammenhangs zwischen Motiv und Kündigung	92
2. Die Bedingungen der erfolgreichen Anfechtung	94
3. Die Bedeutung der Fälle des Typs II	95
4. "Vermeidungsstrategie"	97
5. Ergebnis	98
B. FRANKREICH	99
I. Voraussetzungen	99
1. Ein historisches Modell von Interesse: Kündigungsschutz durch Missbrauchsverbot	99
2. Grundlagen – historische Entwicklung	101

3. Verbote bestimmter Kündigungsgründe	102
3.1 Kündigungsmisbrauch und Kündigungsgründe	102
3.2 Die verbotenen Kündigungsgründe	103
3.3 Falscher oder willkürlicher Kündigungsgrund	105
3.4 Zulässige Kündigungsgründe	106
4. Beweisrechtliche Randbedingungen	107
4.1 Allgemeine Regeln	107
4.2 Sonderbestimmungen	109
4.3 Beweiserleichterungen durch die Praxis	110
5. Die Auswahl der einschlägigen Entscheidungen	112
6. Fallkategorien	114
II. Analyse der Entscheidungen	115
1. Kurzbeschreibung der Fälle des Typs I	115
2. Zusammenfassung	130
2.1 Charakteristik der Fälle	130
2.2 Begründung der Entscheidungen	131
a) Fragestellung	131
b) Die Widerlegung des vorgeschobenen Kündigungsgrundes	132
c) Der wahre Kündigungsgrund	133
d) "motif inexact"	137
2.3 Bemerkung zur Beweisführung	138
3. Kurze Betrachtung der Fälle des Typs II	139
3.1 Die Fälle und ihre Beurteilung	139
3.2 Zusammenfassung	142
III. Auswertung	143
1. Der Nachweis des verbotenen Kündigungsgrundes durch den Arbeitnehmer als Ausnahmeerscheinung	143
2. Bedingungen des erfolgreichen Nachweises eines verbotenen Kündigungsgrundes	144
2.1 Das "wichtigste" Indiz	144
2.2 Die Bedeutung der gerichtlichen Untersuchung	145
3. Tendenz zur Rechtfertigungspflicht	147
3.1 Ausgangsüberlegungen	147
3.2 Der Verzicht auf den Nachweis des verbotenen Kündigungsgrundes	149
3.3 Die "Qualifikation" von Kündigungsgründen	150
4. Ergebnis	161

C. ÖSTERREICH	154
I. Voraussetzungen	154
1. Ausdrückliche Verbote bestimmter Kündigungsgründe im österreichischen Arbeitsrecht: die Motivkündigung	154
2. Die sittenwidrigen Kündigung	156
3. Geltungsbereich	157
4. Beweisrechtliche Randbedingungen	157
4.1 Das Kündigungsanfechtungsverfahren	157
4.2 Beweisrechtliche Bestimmungen	159
4.3 Kündigungsbegründung und Kündigungsrechtfertigung	161
5. Die Auswahl der einschlägigen Entscheidungen	162
6. Fallkategorien	164
II. Analyse der Entscheidungen	165
1. Kurzbeschreibung der erfolgreichen Kündigungsanfechtungen	165
2. Kurzbeschreibung der abgewiesenen Anfechtungen	174
2.1 Überblick	174
2.2 Die Fälle	175
3. Zusammenfassung	178
3.1 Charakteristik der Fälle	178
3.2 Das Vorgehen der entscheidenden Instanzen	180
3.3 Begründung	182
a) Qualifikation des verbotenen Motivs/Kennntnis des Arbeitgebers vom Motiv	182
b) Der Nachweis des verpönten Kündigungsmotivs	183
c) Die Überprüfung des vom Arbeitgeber genannten Kündigungsgrundes	185
III. Auswertung	190
1. Vorbemerkung zu den Bedingungen der erfolgreichen Anfechtung einer Motivkündigung	190
2. Beweisrechtliches	191
2.1 § 105 V ArbVG	191
2.2 Herabsetzung des Beweismasses	192

3. Die Anforderungen an den Beweis des Arbeitnehmers	193
3.1 Kenntnis des Arbeitgebers vom verbotenen Kündigungsgrund	193
3.2 Beurteilung der berücksichtigten Indizien	195
3.3 Schwerpunkt "zeitlicher Zusammenhang"	197
3.4 "Quasi-normierte" Vermutung aufgrund des Zeitpunkts der Kündigung?	198
4. Anforderungen an die Kündigungsbegründung des Arbeitgebers	199
4.1 Bedingte Begründungspflicht	199
4.2 Sachliche Begründung der Kündigung	201
4.3 Erweiterte Begründungspflicht	202
4.4 Die Ermittlung des "ausschlaggebenden" Kündigungsmotivs	204
5. Ergebnis	206
 TEIL 3: RESULTAT DER EMPIRISCHEN BETRACHTUNG	
I. Zusammenfassung der Einzelergebnisse	207
II. Versuch einer Schlussfolgerung	210
1. Die Schutzwirkung von Verboten bestimmter Kündigungsgründe	210
2. Verbesserung der Schutzwirkung durch Überprüfung der angeführten Kündigungsgründe	211
3. Schutz vor Kündigungsmisbrauch durch eine allgemeine Kündigungsrechtfertigungspflicht?	213
LITERATURVERZEICHNIS	214