

Die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz

Prof. Dr. EBERHARD DORNDORF, Hannover

I. Einleitung

Am 1. Juli 1990 ist in der DDR das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) der Bundesrepublik* in Kraft getreten. Rechtsgrundlage ist das Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR vom 21. Juni 1990.¹ *¹ Nach § 32 dieses Gesetzes gilt das KSchG in der DDR mit nur wenigen, für die große Mehrzahl der Fälle unerheblichen Änderungen. Trotz der im wesentlichen unveränderten Übernahme des KSchG und trotz der weitgehenden übrigen gesetzgeberischen Maßnahmen zur Rechtsangleichung ergeben sich aufgrund der immer noch vorhandenen Differenzen beider Rechtsordnungen für die Anwendung des KSchG in der DDR eine Reihe von Rechtsfragen. Diese ohnehin wohl nur vorübergehende Problematik bleibt im folgenden jedoch unberücksichtigt. Vielmehr wird lediglich das KSchG in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung dargestellt.

Aus dem Wortlaut des KSchG ist, wie bei anderen Gesetzen auch, der geltende Rechtszustand nicht ohne weiteres abzulesen. In einem realen Sinn gilt jedes Gesetz nur in dem Maße, in dem das Verhalten seiner Adressaten mit ihm übereinstimmt. Da es vor allem die Funktion der Rechtsprechung ist, diese Übereinstimmung zu gewährleisten, ergibt sich der reale Rechtszustand erst aus der Auslegung und Anwendung der Gesetze durch die Rechtsprechung.

Auch der Wortlaut des KSchG räumt der Auslegung einen weiten Spielraum ein. Das BAG hat seit etwa der Mitte der 70er Jahre mit Konsequenz eine klare Linie bei der Anwendung des Gesetzes entwickelt. Da das BAG sicherlich bald auch für das Gebiet der DDR zuständig sein wird, tun die Gerichte der DDR gut daran, die Rechtsprechung des BAG auch jetzt schon zu beachten. Zwar werden die anderen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in der DDR - abgesehen von den genannten Übergangsproblemen - neue kündigungrechtliche Probleme aufwerfen, für die es in der bisherigen Rechtsprechung des BAG keine Lösungen gibt. Aber von den grundsätzlichen Zielen des KSchG, wie sie in der Rechtsprechung des BAG konkretisiert worden sind, wird dabei nicht abgewichen werden dürfen.

Das KSchG unterscheidet zwischen drei Arten der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung, nämlich zwischen Verhaltens-, person- und betriebsbedingten Gründen. Die gesetzliche Bestimmung des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die diese drei möglichen Kündigungsgründe definiert, ist sehr wortkarg und bedarf der Auslegung.

II. Die verhaltensbedingte Kündigung

1. Allgemeines

Nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie „durch Gründe, die ... in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen ... bedingt ist“. „Gründe“ in diesem Sinne können dem Wortsinn nach nicht die Motive des Arbeitgebers sein, denn diese können sich auf das Verhalten des Arbeitnehmers zwar beziehen, aber nicht darin „liegen“. Es muß sich also um Gründe in einem objektiven, - und das kann nur heißen: normativen - Sinn handeln: In diesem Sinn wird man in dem Verhalten des Arbeitnehmers nur dann einen hinreichenden Anlaß für eine Kündigung finden dürfen, wenn die Kündigung „bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien und des Betriebes als billigenwert und angemessen erscheint“.² Wenn man bei dieser Würdigung auf rechtliche Maßstäbe abstellt, liegt es nahe, als Mindestvoraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung zu verlangen, daß das vom Arbeitgeber mißbilligte Verhalten vertragswidrig ist. Da in einem Dauerverhältnis wie dem Arbeitsverhältnis gelegentliche Vertragsverletzungen grundsätzlich nicht vermeidbar sind, reicht die Vertragswidrigkeit jedoch nicht aus, vielmehr müssen weitere Umstände hinzutreten.

2. Die Voraussetzungen im einzelnen

a) Pflichtwidriges Verhalten

Das Verhalten des Arbeitnehmers kann eine verhaltensbedingte Kündigung nur rechtfertigen, wenn es eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt. Das BAG geht von dieser Regel zwar in der großen Mehrzahl der Fälle wie selbstverständlich aus, hat sie aber noch nicht in dieser Ausschließlichkeit formuliert.³ Nach richtiger Auffassung gilt sie aber ausnahmslos, so daß bei Fehlen dieser Voraussetzung nur eine person- oder betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommt.

Den „Leistungsbereich“⁴ betrifft eine Pflichtverletzung, wenn etwa die Arbeitspflicht verletzt ist, beispielsweise der Arbeitnehmer nicht oder nur unpünktlich zur Arbeit erscheint, er unbeeidigt die Durchführung bestimmter Arbeiten verweigert oder vertragswidrig schlecht arbeitet. Davon unterscheidet das BAG Pflichtverletzungen im sog. „Bereich der betrieblichen Verbundenheit“, zu denen vor allem Verstöße gegen die Betriebsordnung oder den Betriebsfrieden zählen. Eine dritte Gruppe von Störungen umfaßt Vertragsverletzungen im „Vertrauensbereich“, womit die Verletzung der vertraglichen Pflicht zu loyalen Verhalten gegenüber dem Vertragspartner gemeint ist. Das BAG hat für die soziale Rechtfertigung der Kündigung auch gefordert, daß der Vertragsverstoß schuldhaft ist, ohne erkennen zu lassen, ob es diese Voraussetzung ausnahmslos anerkannt wissen will.⁵

b) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

Ein Vorkommnis in der Vergangenheit kann nach der richtigen Auffassung des BAG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Regel nicht rechtfertigen. Entscheidend sind vielmehr die eventuellen Auswirkungen dieses Vorkommnisses auf die beiderseitigen Interessen in der Zukunft. Deshalb setzt die soziale Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung nach Auffassung des BAG ferner voraus, daß das gerügte Verhalten betriebliche Interessen beeinträchtigt und diese Beeinträchtigung ein bestimmtes Gewicht erreicht.⁶ Eine solche Beeinträchtigung kann z.B. in erheblichen Störungen des Produktionsablaufs liegen.

c) Erforderlichkeitsprinzip

Durch einen objektiven Grund, der im Verhalten des Arbeitnehmers liegt, kann die Kündigung nur „bedingt“ sein, wenn die Kündigung aus diesem Grund „erforderlich“ ist. Dieses sogenannte „Erforderlichkeitsprinzip“, auch als Ultima-ratio-Prinzip, als Prinzip der Unvermeidbarkeit der Kündigung oder - ungenau - als Verhältnismäßigkeitsprinzip bezeichnet, beherrscht das gesamte Kündigungsrecht. Die Kündigung ist aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, dann „erforderlich“ oder unvermeidbar, wenn das vertragswidrige Verhalten oder die daraus folgenden betrieblichen Beeinträchtigungen nicht durch andere Maßnahmen, z.B. durch eine Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz, vermieden werden können.⁷ Zum Beispiel läßt sich vorstellen, daß ein den Betriebsfrieden störender Dauerstreit zwischen zwei Arbeitnehmern durch Umsetzung eines der beiden Arbeitnehmer unschädlich gemacht werden kann.

* Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13.7.1988 (BGBl. I S. 1037).

1 GBl. I Nr. 34 S. 357.

2 BAG v. 22.7.1982, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (AP) Nr. 5 zu § 1 KSchG - Verhaltensbedingte Kündigung.

3 Vgl. etwa BAG v. 17.3.1988, Der Betrieb (DB) 1989, S. 329.

4 Vgl. zum folg., etwa BAG v. 6.2.1969, Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EZA) § 626 BGB Nr. 11; v. 3.12.1970, EZA § 626 BGB n.F. Nr. 7.

5 Vgl. z.B. BAG v. 29.11.1983, AP Nr. 78 zu § 626 BGB.

6 Vgl. z.B. BAG v. 20.9.1984, AP Nr. 13 zu § 1 KSchG 1969 - Verhaltensbedingte Kündigung; v. 17.3.1988, DB 1989, S. 329.

7 Vgl. BAG v. 22.7.1982, AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 - Verhaltensbedingte Kündigung; v. 27.9.1984, AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969.