

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 157

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Sicherheitsbedenken

Von

Uwe Meyer



Duncker & Humblot · Berlin

UWE MEYER

**Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
wegen Sicherheitsbedenken**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 157

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Sicherheitsbedenken

**Von
Uwe Meyer**



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Meyer, Uwe:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Sicherheitsbedenken /
von Uwe Meyer. – Berlin : Duncker und Humblot, 1997

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 157)

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1996

ISBN 3-428-09148-5

Alle Rechte vorbehalten

© 1997 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-09148-5

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 1996 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin als Dissertation angenommen; sie entstand im Rahmen meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Gemeinsamen Kommission der Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Rechtsprechung und Literatur sind bis April 1996 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Professor Dr. Jochem Schmitt, der die Arbeit betreute und mich bei der Entstehung der Arbeit jederzeit unterstützte. Ebenso danke ich Herrn Professor Dr. Helmut Lecheler für die Übernahme des Zweitgutachtens.

Auch möchte ich Herrn Martin Teschke für das sorgfältige Korrekturlesen danken. Schließlich sei meiner Familie ganz herzlich gedankt für die vielfältige Unterstützung während des Studiums und der Promotion.

Berlin, im Mai 1997

Uwe Meyer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
-------------------------	----

1. Teil

Grundlagen

A. Sicherheitsbedenken	28
I. Zum Begriff Sicherheitsbedenken	28
II. Rechtstatsächliche Grundlagen	31
1. Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland	31
2. Bedrohung der Sicherheitsinteressen	32
III. Der Schutz der Sicherheitsinteressen	34
1. Der repressive Schutz	34
2. Präventive Maßnahmen	36
3. Besondere gesetzliche Regelungen	37
a) Die Zuverlässigkeit im AtomG	37
b) Das Sicherheitsüberprüfungsgesetz	38
c) Sonderkündigungsrecht im öffentlichen Dienst wegen Tätigkeit für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit	39
d) Zusatzabkommen zum Natotruppenstatut	40
B. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses	41
I. Geschichtliche Entwicklung	41
1. Das neunzehnte Jahrhundert	42

2.	Das zwanzigste Jahrhundert bis 1945	43
3.	Die Zeit nach 1945	44
II.	Die Rechtslage im Kündigungsrecht	46
1.	Die ordentliche Kündigung	46
a)	Die formellen und besonderen Wirksamkeitsvoraussetzungen	47
b)	Der allgemeine materielle Kündigungsschutz	48
2.	Die außerordentliche Kündigung	52
C.	Vorüberlegungen zur Methode der Rechtsfindung	53
I.	Die Ausgangsfrage	54
II.	Die juristische Methodenlehre	55
1.	Die Begriffsjurisprudenz	55
2.	Die Interessenjurisprudenz	56
3.	Die Wertungsjurisprudenz	56
III.	Eigener Ansatz	57

2. Teil

Sicherheitsbedenken in Rechtsprechung und Arbeitsrechtswissenschaft

A.	Die Rechtsprechung	59
I.	Verwandtschaftliche Beziehungen	61
II.	Politische Überzeugung	63
1.	Öffentlicher Dienst	63
a)	Die politische Treuepflicht	63
b)	Die Kündigung wegen fehlender Verfassungstreue	66
2.	Private Arbeitgeber	70
III.	Sonstige Fallgruppen	71
IV.	Zusammenfassung	73

B. Die Arbeitsrechtswissenschaft	76
I. Voraussetzungen einer Kündigung wegen Sicherheitsbedenken	76
II. Die systematische Einordnung	79
III. Insbesondere: Die Kündigung wegen fehlender politischer Zuverlässigkeit	79
IV. Zusammenfassung	80
C. Die besonderen gesetzlichen Regelungen	80
I. Die Zuverlässigkeit im AtomG	80
II. Das Sicherheitsüberprüfungsgesetz	81
III. Die Sonderkündigungsregelung des Abs. 5 Ziff. 2 Einigungsvertrag	82
IV. Die Rechtslage im ZA-NTS	83
D. Exkurs: Die Rechtslage im Beamtenrecht	84
I. Die beamtenrechtlichen Grundlagen	84
II. Sicherheitsbedenken	86
1. Fehlende Verfassungstreue	86
2. Sonstige Umstände	88
3. Verwaltungsgerichtlicher Prüfungsmaßstab	90
III. Zusammenfassung	91
E. Zwischenergebnis	92

3. Teil

Systematische Einordnung der Kündigung wegen Sicherheitsbedenken

A. Ausgangspunkt	94
I. Der Kündigungsgrund	94
II. Die Ursachen für Sicherheitsbedenken	95
III. Die Problemstellung	97
B. Dogmatische Grundlagen	97
I. Sinn und Zweck des KSchG	97

II. Voraussetzungen für eine Kündigung	98
1. Objektiver Kündigungsgrund	98
2. Erhebliche Beeinträchtigungen betrieblicher und vertraglicher Interessen	99
a) Beeinträchtigung der Interessen	100
b) Erhebliche Beeinträchtigung	101
c) Die betrieblichen und vertraglichen Interessen	101
C. Die Unterscheidung zwischen betriebs-, verhaltens- und personenbedingter Kündigung	102
I. Die ordentliche Kündigung	102
1. Vorüberlegung	103
2. Die betriebsbedingte Kündigung	104
3. Die verhaltensbedingte Kündigung	104
4. Die personenbedingte Kündigung	106
a) Kündigung wegen Sicherheitsbedenken	107
b) Beeinträchtigung des Vertrauensbereichs oder der betrieblichen Interessen	107
c) Gefahr und vorbeugende Kündigung	109
5. Besondere Fallgestaltungen	110
a) Die Druckkündigung	111
(1) Die Zulässigkeit einer Druckkündigung	111
(2) Die Einordnung der Druckkündigung	113
b) Die Verdachtskündigung	114
(1) Zulässigkeit der Verdachtskündigung	114
(2) Einordnung der Verdachtskündigung	115
(3) Verdachtskündigung und Sicherheitsbedenken	117
II. Die außerordentliche Kündigung	119
III. Zusammenfassung	120
D. Zuordnung nach Kündigungsursachen	121

I. Außerbetriebliches Verhalten	121
1. Grundsätzliches	122
2. Der "unsittliche Lebenswandel"	123
3. Familiäre Verhältnisse und Überschuldung	124
II. Insbesondere: Politische und religiöse Einstellung und Betätigung ...	125
1. Die politische Betätigung	126
2. Die politische Einstellung	128
3. Öffentlicher Dienst und Tendenzunternehmen	129
4. Die Bedeutung von Art. 5 Abs. 1 GG	130
a) Geltung der Grundrechte im Arbeitsrecht	130
b) Die Auswirkung des Art. 5 GG	131
5. Politische Einstellung und Sicherheitsbedenken	132
6. Religion und Sicherheitsbedenken	133
III. Die besonderen gesetzlichen Regelungen	134
1. Die Zuverlässigkeit im AtomG	134
2. Die Sicherheitsüberprüfung nach dem SÜG	135
3. Die Sonderkündigungsregelung des Abs. 5 Ziff. 2 EV	136
E. Zwischenergebnis	137

4. Teil

Allgemeine Rechtsprinzipien und Zukunftsbezogenheit der Kündigung

A. Die Prinzipien im Kündigungsrecht	139
I. Die Rechtsprinzipien	139
II. Das Prinzip der Erforderlichkeit	141
1. Der Inhalt des Erforderlichkeitsprinzips	141
2. Die Anwendbarkeit im Kündigungsrecht	142
3. Der Inhalt im Kündigungsrecht	144
III. Die Interessenabwägung	146

1.	Anwendbarkeit im Kündigungsrecht	146
a)	Grundsätzliches zur Anwendbarkeit	147
b)	Die einzelnen Kündigungsarten	148
2.	Der Inhalt des Prinzips im Kündigungsrecht	149
IV.	Das Prinzip der Unzumutbarkeit	151
V.	Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit	154
1.	Das Prinzip im öffentlichen Recht	154
2.	Das Prinzip im Privatrecht	155
3.	Die Anwendung im Kündigungsrecht	157
VI.	Sonstige Prinzipien	159
1.	Das Prinzip des Vertrauensschutzes	159
2.	Das Prinzip der Gleichbehandlung	159
B.	Inbesondere: Die Zukunftsbezogenheit der Kündigungsgründe und das Prognoseprinzip	160
I.	Grundsätzliches zum Prognoseprinzip	161
II.	Die Prognose im Kündigungsrecht	162
1.	Die Legitimation des Prognoseprinzips	162
2.	Die Anwendung des Prognoseprinzips	163
a)	Die betriebsbedingte und die verhaltensbedingte Kündi- gung	163
b)	Die personenbedingte Kündigung	165
III.	Inbesondere: Die krankheitsbedingte Kündigung und die Ver- dachtskündigung	165
1.	Die krankheitsbedingte Kündigung	166
2.	Die Verdachtskündigung	169
IV.	Inhalt und Probleme des Prognoseprinzips im Kündigungsrecht	170
1.	Umfang der Prognose	170
2.	Grundlage und Begründung der Prognose	170
3.	Prognosespielraum des Arbeitgebers	172

4. Prognosezeitpunkt und Prognosekorrektur	173
V. Zusammenfassung	174
C. Der Wahrscheinlichkeitsgrad der Prognose	175
I. Vorbemerkungen	175
II. Die bislang vertretenen Ansichten	176
III. Stellungnahme	177
IV. Eigener Lösungsansatz	179
1. Dogmatische Grundlagen	179
2. Zweck des Kündigungsrechts und Wahrscheinlichkeitsgrad	180
a) Die Fragestellung	180
b) Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen und betrieblichen Interessen	181
c) Die Fortdauer des Eignungsmangels und das zukünftige Verhalten	181
3. Wahrscheinlichkeit und drohender Schaden	182
a) Drohender Schaden als Grund für eine Beweismaßenkung	182
b) Die Gefahrenprognose in anderen Rechtsgebieten	183
(1) Gefahrenprognose im Verwaltungsrecht	183
(2) Gefahrenprognose im Strafrecht	184
(3) Gefahrenprognose im Bürgerlichen Recht	185
(4) Gefahrenprognose im Arbeitsrecht	186
c) Bestätigung durch Rechtsprechung und Arbeitsrechtswissenschaft im Kündigungsrecht	186
d) Umgekehrte Proportionalität von Schadenshöhe und Wahrscheinlichkeit als Rechtsprinzip	190
4. Die Anwendung im Kündigungsrecht	190
a) Die Kündigung wegen Sicherheitsbedenken	190
b) Die verhaltensbedingte Kündigung	192
c) Sonstige personenbedingte Kündigungsgründe	192

D. Zwischenergebnis	193
---------------------------	-----

5. Teil

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Sicherheitsbedenken

A. Voraussetzungen nach dem KSchG	194
I. Die personenbedingte Kündigung	194
1. Eignungsmangel	195
2. Erhebliche Beeinträchtigung vertraglicher und betrieblicher Interessen	196
a) Sicherheitsempfindliche Tätigkeit	197
b) Sicherheitsrisiko	198
(1) Zukünftige Beeinträchtigungen der Sicherheitsinteressen	198
(2) Wahrscheinlichkeit der zukünftigen Beeinträchtigung der Sicherheitsinteressen	199
(3) Verhältnis der Wahrscheinlichkeit zum drohenden Schaden	200
(a) Drohende geringe Schäden	200
(b) Drohender mittlerer Schadensumfang	201
(c) Drohende hohe Schäden	201
(d) Außergewöhnlich hohe drohende Schäden	203
3. Erforderlichkeit der Kündigung	205
4. Interessenabwägung	207
II. Insbesondere: Die Druckkündigung	209
III. Die verhaltensbedingte Kündigung	211
B. Die außerordentliche Kündigung	214
I. Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung	215
II. Erforderlichkeit der außerordentlichen Kündigung	215
III. Interessenabwägung	215

Inhaltsverzeichnis	15
C. Besondere gesetzliche Bestimmungen	217
I. Zuverlässigkeit nach dem AtomG	218
II. Sicherheitsüberprüfung nach dem SÜG	219
1. Öffentliche Arbeitgeber	219
2. Staatliche Aufträge und SÜG	220
Zusammenfassung und Ausblick	221
Literaturverzeichnis	224

Abkürzungsverzeichnis

aA	=	anderer Ansicht
aaO	=	am angegebenen Ort
Abl. KR	=	Amtsblatt des alliierten Kontrollrates
Abs.	=	Absatz
AcP	=	Archiv für civilistische Praxis (Band und Seite)
aE	=	am Ende
AfNS	=	Amt für Nationale Sicherheit (der ehemaligen DDR)
AG	=	Amtsgericht
AiB	=	Arbeitsrecht im Betrieb (Jahr und Seite)
AK-GG	=	Kommentar zum Grundgesetz, Reihe Alternativ-Kommentare
AllBergG	=	Allgemeines Berggesetz für die preußischen Staaten
ALR	=	Allgemeines Landrecht für die preußischen Staaten von 1794
Anm	=	Anmerkung
AOG	=	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AP	=	Arbeitsrechtliche Praxis
AR-Blattei	=	Arbeitsrechtsblattei, Handbuch für die Praxis
ArbG	=	Arbeitsgericht
ArbGG	=	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPISchG	=	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst
ArbR	=	Arbeitsrecht
ArbRGeg	=	Arbeitsrecht der Gegenwart (Band und Seite)
ArbRHandb	=	Arbeitsrechts-Handbuch

ArBRS	=	Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte
ArbuR	=	Arbeit und Recht (Jahr und Seite)
ARST	=	Arbeitsrecht in Stichworten
Art.	=	Artikel
AtomG	=	Atomgesetz
AuA	=	Arbeit und Arbeitsrecht (Jahr und Seite)
Aufl.	=	Auflage
Az	=	Aktenzeichen
BAG	=	Bundesarbeitsgericht
BAGE	=	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	=	Bundesangestelltentarifvertrag
Bayer. VGH	=	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BB	=	Der Betriebsberater (Jahr und Seite)
BBiG	=	Berufsbildungsgesetz
Bd.	=	Band
BDO	=	Bundesdisziplinarordnung
BDSG	=	Bundesdatenschutzgesetz
Beil.	=	Beilage
Bek.	=	Bekanntmachung
BERzGG	=	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	=	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	=	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	=	Bundesgesetzblatt
BGH	=	Bundesgerichtshof
BGHSt	=	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Strafsachen

BGHZ	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
Bl.	= Blatt
BPersVG	= Bundespersonalvertretungsgesetz
BR-Drucks.	= Drucksache des Deutschen Bundesrates
BRG	= Betriebsrätegesetz
BT-Drucks.	= Drucksache des Deutschen Bundestages
Buchholz	= Sammel- und Nachschlagewerk der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, herausgegeben von Buchholz
BVerfG	= Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	= Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
CR	= Computerrecht (Jahr und Seite)
CuR	= Computer und Recht (Jahr und Seite)
DB	= Der Betrieb (Jahr und Seite)
DDR	= Deutsche Demokratische Republik
DDO	= Dienst und Disziplinarordnung (Berlin)
Ders.	= Derselbe
Dies.	= Dieselben
Diss.	= Dissertation
DKP	= Deutsche Kommunistische Partei
Dok.Ber.	= Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht
DÖV	= Die öffentliche Verwaltung (Jahr und Seite)
DRiZ	= Deutsche Richterzeitschrift (Jahr und Seite)
Drucks.	= Drucksache
DtZ	= Deutsch-Deutsche Rechts-Zeitschrift (Jahr und Seite)

DVBl	=	Deutsches Verwaltungsblatt (Jahr und Seite)
EDV	=	Elektronische Datenverarbeitung
Einl.	=	Einleitung
EuGH	=	Europäischer Gerichtshof
EuGHE	=	Sammlung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes
EV	=	Einigungsvertrag
EzA	=	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f	=	folgende
ff	=	fortfolgende
FDJ	=	Freie Deutsche Jugend (der ehemaligen DDR)
Fn	=	Fußnote
FS	=	Festschrift
GemMBL	=	Gemeinsames Ministerialblatt
GewO	=	Gewerbeordnung
GG	=	Grundgesetz
Grds	=	Grundsätze
GS	=	Großer Senat
HAS	=	Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts
HGB	=	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	=	Herausgeber
hrsg.	=	herausgegeben
i.d.F.	=	in der Fassung
i.d.F. v.	=	in der Fassung vom
insb.	=	insbesondere
iVm	=	in Verbindung mit
JA	=	Juristische Arbeitsblätter (Jahr und Seite)
JuS	=	Juristische Schulung (Jahr und Seite)
JZ	=	Juristenzeitung (Jahr und Seite)

KBW	=	Kommunistischer Bund Westdeutschlands
KG	=	Kammergericht
KGB	=	Komitee für Staatssicherheit (der ehemaligen UdSSR)
KJ	=	Kritische Justiz (Jahr und Seite)
KO	=	Konkursordnung
KPD	=	Kommunistische Partei Deutschlands
KR	=	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften
KSchG	=	Kündigungsschutzgesetz
LAG	=	Landesarbeitsgericht
LAGE	=	Sammlung der Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LG	=	Landgericht
LM	=	Das Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen, herausgegeben von Lindenmaier und Möhring
LS	=	Leitsatz
MDR	=	Monatsschrift für Deutsches Recht (Jahr und Seite)
MfS	=	Ministerium für Staatssicherheit (der ehemaligen DDR)
MTB	=	Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes
MünchHandb -ArbR	=	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MünchKomm	=	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
MuSchG	=	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter
mwN	=	mit weiteren Nachweisen
n.F.	=	neuer Fassung
NJ	=	Neue Justiz (Jahr und Seite)
NJW	=	Neue Juristische Wochenschrift (Jahr und Seite)
NJW-CoR	=	Computerreport der Neuen Juristischen Wochenschrift (Jahr und Seite)

NJW-RR	= Rechtsprechungsreport der Neuen Juristischen Wochenschrift (Jahr und Seite)
Nr.	= Nummer
nv	= nicht veröffentlicht
NVwZ	= Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (Jahr und Seite)
NZA	= Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (Jahr und Seite)
OLG	= Oberlandesgericht
OVG	= Oberverwaltungsgericht
PersR	= Der Personalrat (Jahr und Seite)
PersV	= Die Personalvertretung (Jahr und Seite)
PrGS	= Gesetzblatt für die preußischen Staaten
PrOVG	= Preußisches Oberverwaltungsgericht
PrOVGE	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Preußischen Oberverwaltungsgerichts
RdA	= Recht der Arbeit (Jahr und Seite)
Rdn	= Randnummer
RDV	= Recht der Datenverarbeitung (Jahr und Seite)
RG	= Reichsgericht
RGBL.	= Reichsgesetzblatt
RGRK	= Reichsgerichtsratekommentar, Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes
RGSt	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen
RGZ	= Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RM	= Reichsmark (des ehemaligen Deutschen Reichs)
Rspr.	= Rechtsprechung
RTV	= Rahmentarifvertrag für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten

S.	=	Satz, Seite
SAE	=	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Jahr und Seite)
SBZ	=	Sowjetische Besatzungszone, sowjetisch besetzte Zone
SchwBG	=	Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft
SDAJ	=	Sozialistische Deutsche Arbeiterjugend
SED	=	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands (der ehemaligen DDR)
SeemG	=	Seemannsgesetz
SeemO	=	Seemannsordnung (des ehemaligen Deutschen Reichs)
SprAuG	=	Sprecherausschußgesetz
StGB	=	Strafgesetzbuch
SÜG	=	Gesetz über die Voraussetzungen und das Verfahren von Sicherheitsüberprüfungen des Bundes
u.	=	und
u.a.	=	und andere
UdSSR	=	Union der sozialistischen Sowjetrepubliken
UWG	=	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
v	=	vor
VG	=	Verwaltungsgericht
VGH	=	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	=	vergleiche
VO	=	Verordnung
Vorbem	=	Vorbemerkung
ZA-NTS	=	Zusatzabkommen zum Natotruppenstatut
ZBR	=	Zeitschrift für Beamtenrecht (Jahr und Seite)
ZfA	=	Zeitschrift für Arbeitsrecht (Jahr und Seite)
ZG	=	Zeitschrift für Gesetzgebung (Jahr und Seite)
Ziff.	=	Ziffer

ZIP	= Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzrecht (Jahr und Seite)
zit.	= zitiert
ZPO	= Zivilprozeßordnung
ZTR	= Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes (Jahr und Seite)
zust.	= zustimmend

Einleitung

Das Arbeitsrecht ist nach wie vor eines der bedeutenden Rechtsgebiete in der Gesellschaft. Dies ist nicht verwunderlich, ist doch ein Großteil der Bevölkerung als unselbstständiger Arbeitnehmer tätig. Das Arbeitsverhältnis ist nicht nur Grundlage der wirtschaftlichen Existenz, sondern stellt auch einen wesentlichen Bereich des sozialen Umfeldes dar. Und nicht zuletzt ist auch die unselbständige Arbeit ein Bereich der Selbstverwirklichung des Menschen. Aufgrund dieser zentralen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses in der Gesellschaft, hat auch die Tätigkeit der Arbeitsgerichte stetig zugenommen.¹ Aber auch in der Rechtswissenschaft nimmt das Arbeitsrecht seit langem einen festen Platz innerhalb der verschiedenen Teilgebiete des Privatrechts ein. Die wachsende Produktivität von Arbeitsgerichten und Arbeitsrechtswissenschaft ist aber auch auf die im Arbeitsleben wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen anzutreffende zunehmende Verrechtlichung zurückzuführen.² So nimmt es nicht wunder, daß das Arbeitsrecht heute zu einem nur mehr schwer überschaubaren Rechtsgebiet geworden ist, insbesondere aufgrund der Vielzahl der Regelungen, die allen Versuchen der Vereinheitlichung zum Trotz³ in einer Vielzahl verschiedener Gesetze zu finden sind.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Kündigungsrecht, einem der vielen Teilbereiche des Arbeitsrechts. Gerade das Kündigungsrecht ist im Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung. Hier treten die unterschiedlichen Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber besonders deutlich zu Tage. Der Verlust des Arbeitsplatzes trifft den Arbeitnehmer nicht nur in seiner wirtschaftlichen Existenz, auch sein soziales Umfeld und oft auch ein Teil seiner persönlichen Existenz sind betroffen. Für den Arbeitgeber ist dagegen die Kündigungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen ein zentraler Bereich seiner betriebswirtschaftlichen Betätigung. Die entscheidende Bedeutung des Kündi-

¹ Vgl. dazu: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1993, S. 221; Hauptergebnisse 1994, S. 229.

² Neben anderen neuen Gesetzen im Arbeitsrecht zum Beispiel das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406) und das Nachweisgesetz vom 20.07.1995 (BGBl. I S. 946).

³ Vgl. nur: Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes des Arbeitskreises Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht, vorgelegt auf dem 59. Deutschen Juristentag 1992 in Hannover; in: Verhandlungen des 59. Deutschen Juristentages, Bd. I Teil D, S. 19 ff.

gungsrechts spiegelt sich wider in der Bedeutung, die es in Rechtsprechung und Arbeitsrechtswissenschaft hat.⁴

Aufgrund der Fülle von Urteilen und wissenschaftlichen Beiträgen zum Kündigungsrecht beschränkt sich die vorliegende Arbeit im wesentlichen auf die Darstellung des allgemeinen Kündigungsschutzes anhand einer besonderen Fallgruppe: Der Kündigung wegen Sicherheitsbedenken. Da aber das Besondere nur im Rahmen des Allgemeinen verständlich wird, werden zugleich die dogmatischen Grundlagen und die Systematik des allgemeinen Kündigungsschutzes behandelt. Insoweit ist die Arbeit zugleich ein Beitrag zur Systematik der Kündigungsgründe.

Ein weiterer Umstand macht die Darstellung der dogmatischen Grundlagen und der Systematik der Kündigungsgründe erforderlich. Die Rechtsprechung und auch viele Darstellungen in der Arbeitsrechtswissenschaft bestehen aus einer Vielzahl unüberschaubarer Einzelfälle; die Kasuistik ist gerade im Kündigungsrecht außerordentlich stark ausgeprägt.⁵ Einzelfallgerechtigkeit ist im Kündigungsrecht wegen der Bedeutung des Arbeitsplatzes für den einzelnen Arbeitnehmer wichtig, sie kann aber nur auf einer sicheren systematischen Grundlage erfolgen. Ohne die Einordnung des Einzelfalles und auch der unterschiedlichen Fallgruppen in die Systematik des Kündigungsrechts und seiner dogmatischen Grundlagen fehlt es an der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit einer Entscheidung. Auch deshalb kommt die Darstellung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Sicherheitsbedenken nicht um eine ausführliche Darstellung der Systematik umhin. Dies um so mehr, als die dogmatischen Grundlagen und die einzelnen Voraussetzungen im Kündigungsrecht äußerst umstritten sind; nur sehr wenige Aussagen zum Kündigungsrecht sind unumstritten. Aufgrund der Weite des Kündigungsrechts und der Vielzahl der vertretenen Ansichten auch hinsichtlich der Grundlagen kann der Anspruch der Vollständigkeit nicht immer durchgehalten werden; in diesen Fällen wird auf weiterführende Literatur verwiesen.

Im ersten Teil sollen die Grundlagen für die Thematik dargestellt werden. Zunächst wird der Begriff Sicherheitsbedenken definiert und seine Bedeutung im Arbeitsleben geschildert, sodann werden die Grundlagen des Kündigungsrechts und der methodische Ansatz der Arbeit aufgezeigt. Im zweiten Teil sollen die Rechtsprechung zur Kündigung wegen Sicherheitsbedenken und die Ansichten in der Arbeitsrechtswissenschaft dargestellt werden; ein Exkurs in das Beamtenrecht zeigt die ähnliche Problemlage dort. Der dritte Teil der Ar-

⁴ Vgl. zur Entwicklung der Kündigungsschutzklagen: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1993, S. 221; Hauptergebnisse 1994, S. 229.

⁵ Vgl. nur: Bitter/Kiel, S. 28 u. 32; Preis, Prinzipien, S. 2 ff.

beit befaßt sich mit der Systematik der Kündigungsgründe und der verschiedenen Fallgruppen, die sich in Rechtsprechung und Wissenschaft herausgebildet haben. Auf dieser Grundlage erfolgt die dogmatische Einordnung der Kündigung wegen Sicherheitsbedenken, auch im Vergleich mit anderen Kündigungen. Im vierten Teil erfolgt eine Auseinandersetzung mit allgemeinen Rechtsprinzipien des Kündigungsrechts, wobei insbesondere dem Prognoseprinzip ein breiter Raum gewidmet wird. Der fünfte Teil schließlich stellt, aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen, die Wirksamkeitsvoraussetzungen für die Kündigung wegen Sicherheitsbedenken dar. Die Ergebnisse der Untersuchung werden am Ende zusammengefaßt.

Zuletzt sei noch angemerkt, daß die vorliegende Arbeit kein geschlossenes System des allgemeinen Kündigungsschutzes vorlegen kann. Die Arbeit beschränkt sich im wesentlichen auf die Kündigung wegen Sicherheitsbedenken. Hinsichtlich der allgemeinen dogmatischen Grundlagen und der Rechtsprinzipien ist sie lediglich als ein Beitrag im Rahmen der aktuellen Diskussionen um die Systematik der Kündigungsgründe und der Bedeutung der allgemeinen Prinzipien im Kündigungsrecht zu verstehen.