

Arbeitsrecht

Kündigung und Kündigungsschutz im norwegischen Arbeitsrecht

**Eine rechtsvergleichende Arbeit zum
sog. "Skandinavischen Modell" sowie
zur Deregulierung und Lockerung des
Kündigungsschutzes (mit einer Über-
sicht über das norwegische
Individualarbeitsrecht)**

von Rechtsanwalt Andreas Lassmann

Berichte aus der Rechtswissenschaft

Andreas Lassmann

**Kündigung und Kündigungsschutz
im norwegischen Arbeitsrecht**

**Eine rechtsvergleichende Arbeit zum sog.
"Skandinavischen Modell" sowie zur Deregulierung und
Lockerung des Kündigungsschutzes (mit einer Übersicht
über das norwegische Individualarbeitsrecht)**

Shaker Verlag
Aachen 2007

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Dresden, Techn. Univ., Diss., 2007

Copyright Shaker Verlag 2007

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8322-6736-0

ISSN 0945-098X

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Vorwort

„Es fällt auf, dass sich in Deutschland heute die Beschäftigung mit dem Recht der nordischen Staaten im Wesentlichen auf das Familien- und Erbrecht sowie auf das Gesellschaftsrecht konzentriert. Weite Bereiche der Rechtsordnungen bleiben hingegen bedauerlicherweise so gut wie unberücksichtigt, obgleich sie durchaus für Rechtsvergleichung wie Rechtspolitik in Deutschland Anregungen geben könnten“.¹

Auch das skandinavische Arbeitsrecht, insbesondere das norwegische Arbeitsrecht, gehört zu diesen in Deutschland (und Europa) weitestgehend unbekannten nordischen Rechtsdisziplinen. Doch auch angesichts eines allmählich zunehmenden Interesses am skandinavischen Rechtsraum kann man bislang kaum davon sprechen, dass sachgerechte Informationen einem interessierten Leserkreis zugänglich gemacht worden sind.

Ich würde mich daher sehr darüber freuen, wenn die vorliegende Arbeit auch dazu beitragen würde, dem interessierten Leser das norwegische Arbeitsrecht (Kündigungsschutzrecht) näher zu bringen.

Das Thema Arbeitsrecht kann auf vielerlei Art und Weise eingegrenzt werden. Üblicherweise wird davon ausgegangen, dass das Arbeitsrecht die Rechtsdisziplin ist, in der diejenigen Rechtsregeln behandelt werden, welche zwischen den Parteien eines Arbeitsverhältnisses, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gelten. Das Arbeitsrecht ist aber kein in sich geschlossenes Rechtsgebiet, vielmehr gehören zu ihm eine Vielzahl europarechtlicher, verfassungsrechtlicher, privatrechtlicher, öffentlich-rechtlicher und kollektivrechtlicher Normen. Diese Normen dienen primär einem Ziel: dem Schutz der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis. Da es den Rahmen einer solchen Arbeit sprengen würde, sich rechtsvergleichend mit dem gesamten norwegischen Arbeitsrecht zu beschäftigen, beschränke ich mich auf den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers, den das norwegische Arbeitsschutzgesetz diesem bietet.

Der Plan, sich mit dem norwegischen Kündigungsschutzrecht zu befassen, entstand durch Anregungen, die ich während meiner Wahlstation als Referendar in der deutsch-norwegischen

¹ Aus dem Vorwort von *Ring/Olsen-Ring*, Einführung in das Skandinavische Recht, München 1999

Handelskammer („Norsk-Tysk Handelskammer“) in Oslo erhalten habe.² Anhand eines konkreten Falles aus der Praxis stellte ich fest, dass sich der deutsche und norwegische Kündigungsschutz sehr ähnlich sind und vergleichen lassen.

Diese gewonnene Erkenntnis sowie die in Deutschland ständig aktuelle Diskussion zur Lockerung des Kündigungsschutzes, insbesondere vor Wahlen, brachte sodann die Anregung, das norwegische Kündigungsschutzrecht näher zu untersuchen und herauszufinden, inwieweit sich Norwegen zur Befreiung aus seiner Wirtschaftskrise einer Lockerung des Kündigungsschutzes bedienen mußte. Dies wiederum vor dem Hintergrund, dass in Deutschland (und ganz Kontinentaleuropa) lagerübergreifend vom sog. „Skandinavischen Modell“ geschwärmt und dessen Umsetzung gefordert wird.³ Was dabei unter dem „Skandinavischen Modell“ zu verstehen ist, wird hingegen recht unterschiedlich verstanden.⁴ Jedenfalls scheint durch dieses Modell in den nördlichen Nachbarländern die Quadratur des Kreises zu gelingen: Wachstum und soziale Sicherheit, hohe Steuern und konkurrenzfähige Ökonomie. In den letzten Jahren ist die Arbeitslosenquote in den skandinavischen Ländern jedenfalls (teilweise um die Hälfte) gesunken, während sie sich in Deutschland fast verdoppelte. Die Wachstumsraten in Skandinavien waren in den vergangenen zehn Jahren deutlich höher als im Rest Europas.

Die Befürworter eines skandinavischen Modells scheinen stets auch zu unterstellen, dass mit dessen Umsetzung immer auch eine Deregulierung des Arbeitsrechts und damit eine Lockerung des restriktiven Kündigungsschutzes einhergehen würde, was vor dem Hintergrund, dass in Deutschland Forderungen zur „Deregulierung des Arbeitsmarktes“ (insbesondere des Kündigungsschutzrechts) seit Jahren immer wieder erhoben werden, selbstverständlich auf nährreichen Boden fällt.⁵

² Lassmann, Erfahrungsbericht in Jura 2003, S. 283-284

³ Vgl. zuletzt das Interview mit Joakim Palme (Sohn des ermordeten Olof Palme) in der TAZ vom 04.05.2006, Seite 12 (von Robert Misik)

⁴ Investitionen in Bildung, Beseitigung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, Deregulierung, garantierte Sozialleistungen durch einen Wohlfahrtsstaat etc.

⁵ Vgl. zuletzt die Regulierungs-Vergleichstudie von 28 OECD-Ländern des Instituts der deutschen Marktwirtschaft Köln im Auftrag der INITIATIVE Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) aus Oktober 2005 unter www.insm.de. Nach dieser Studie besteht der größte Deregulierungsbedarf am Arbeitsmarkt. Auch wird besonders der restriktive Kündigungsschutz kritisiert. „Würden wir die staatliche Bürokratie und Überregulierung auf ein skandinavisches Niveau reduzieren, könnten über vier Millionen neue Jobs entstehen,“ so die Professoren Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), und Thomas Straubhaar, Direktor des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) in einer Pressemitteilung vom 18.04.2006

Aus diesem Grunde müßten die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes im gesamten skandinavischen Raum sowohl juristisch, als auch betriebswirtschaftlich einmal untersucht werden, um belastbare Rückschlüsse daraus für Deutschland ziehen zu können. Eines der ersten Mosaiksteinchen einer solch umfassenden Studie soll diese Arbeit sein, indem anhand einer rechtsvergleichenden Untersuchung des deutschen und norwegischen Kündigungsschutzes die These überprüft wird, ob das skandinavische Modell Norwegen tatsächlich ein Beleg dafür sein kann, eine Deregulierung und Lockerung des Kündigungsschutzes in Deutschland werde arbeitsmarktpolitische Effekte haben.

Als Ergebnis sei vorweggenommen, dass es in Norwegen zur Erzielung arbeitsmarktpolitischer Effekte und zur Befreiung aus der eigenen Wirtschaftskrise einer Lockerung des Kündigungsschutzes nicht bedurfte. Dies sollte verwundern, wenn vorher festgestellt werden wird, dass das in Norwegen seit 1936 unverändert bestehende und mit dem deutschen Kündigungsschutzgesetz vergleichbare Arbeitsschutzgesetz dem Arbeitnehmer einen noch weitergehenden Bestandsschutz gewährt als das deutsche Kündigungsschutzgesetz.

Die vorliegende Arbeit habe ich nach meiner Zulassung als Rechtsanwalt im August 2002 von Januar 2003 bis März 2007 und damit neben meiner beruflichen Tätigkeit gefertigt. Sie wurde im Sommersemester 2007 von der Juristischen Fakultät der Technischen Universität Dresden angenommen und am 07. November 2007 öffentlich verteidigt.

Mein Dank gilt all jenen, die mich im Rahmen der Arbeit unterstützt haben. Zu aller erst betrifft dies meine Eltern, die mir überhaupt das Studium der Rechtswissenschaften und sodann auch diese Doktorarbeit ermöglicht haben.

Danken möchte ich selbstverständlich auch meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Gerhard Ring, Technische Universität Bergakademie Freiberg, der mich trotz der räumlichen Entfernung sowohl mit Anregungen, als auch mit Hilfen unterstützt hat.

Ein ganz besonders herzlicher Dank für die permanente Unterstützung gilt meiner Ehefrau Melanie.

Kevelaer, im Dezember 2007

Inhalt

Literaturverzeichnis

Einleitung

Seite:

Erster Teil

Kapitel 1

Die Situation in Deutschland

I.	Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland	36
II.	Aktuelle Diskussion – Verkrusteter Arbeitsmarkt und Deregulierung	39
A.	Einleitung	39
B.	Kritik am Kündigungsschutzrecht	44
1.	Richterrecht und Rechtsunsicherheit durch § 1 KSchG	44
2.	Wartezeit in § 1 Abs. 1 KSchG	52
3.	Kündigungsschutzrechtliche Privilegierung von Kleinbetrieben durch § 23 KschG	52
4.	Anhörung des Betriebsrates	54
5.	Weiterbeschäftigungsanspruch	55
6.	Sonderkündigungsschutz	58
7.	Betriebsübergang	59
8.	Prozessdauer und Verzugsrisiko	62
9.	Abfindungspraxis	63
10.	Zwischenergebnis	65
III.	Rechtsökonomisch, rechtssoziologisch und rechtsvergleichende Erkenntnisse zu den Wirkungsbedingungen von Bestands- und Kündigungsschutz	66
A.	Einleitung	66
B.	OECD-Studie	69
C.	BeschFG 1985	69
D.	REGAM-Projekt	70
E.	Weitere Studien	72
F.	Zwischenergebnis	73

Kapitel 2

Kündigungsschutz in der Europäischen Union

I.	Überblick über die Rechtslage in ausgewählten EU-Staaten	74
A.	Dänemark	74
B.	Finnland	75
C.	Frankreich	76
D.	Italien	78
E.	Niederlande	78
F.	Österreich	79
G.	Portugal	80
H.	Schweden	81
I.	Spanien	82
J.	Vereinigtes Königreich – Großbritannien	83
II.	Rechtsvergleich zwischen dem deutschen und europäischen Recht	85

Kapitel 3

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Norwegen

I.	Traditionelle Grundprinzipien des "universellen" nordischen Wohlfahrtsstaates	87
II.	Sozialstaatliche Ausgaben als Investition in das "menschliche Kapital" der Gesellschaft	88
III.	Der Arbeitsmarkt in Norwegen	90
A.	Die Entwicklung des Arbeitsmarktes seit den 1980er Jahren	90
B.	Die Umsetzung der Beschäftigungspolitik	93
C.	Arbeit für alle als höchste Priorität	95
1.	Weniger Jugendarbeitslosigkeit	95
2.	Deutlicher Rückgang der langfristigen Arbeitslosigkeit	95
3.	Aktiv alt werden	96
4.	Migranten	97
D.	Warum ist die Arbeitslosenquote in Norwegen so niedrig?	97
E.	Zukunftsaussichten	98

Kapitel 4

Deutschlands Reformstau aus nordischer Sicht

I.	Reformstau: Ursachenanalyse	100
II.	Die Erfahrungen anderer Länder und die Übertragbarkeit von Reformen	103
Kapitel 5		
	Norwegen und der Kündigungsschutz	105

Zweiter Teil

Kapitel 1

Das norwegische Individualarbeitsrecht im Überblick 107

I.	Einleitung	107
II.	Rechtsquellen	110
A.	Geschriebenes Recht	110
1.	Die norwegische Verfassung	111
2.	Das Arbeitsschutzgesetz	112
3.	Das Staatsbedienstetengesetz	112
4.	Das Urlaubsgesetz	113
5.	Das Beschäftigungsgesetz	113
6.	Das Volksversicherungsgesetz	113
B.	Ungeschriebenes Recht (Gewohnheitsrecht)	114
C.	Rechtsprechung	114
D.	Lehre	115
E.	EU-Recht	116
F.	International Labour Organisation – (ILO)	117
G.	Zusammenfassung	118
III.	Organisationsrecht und Tarifverträge	119
A.	Übersicht	119
B.	Inhalt von Tarifverträgen	119
C.	Wirkungen von Tarifverträgen und Bindung an den Tarifvertrag	121

D.	Organisationen	122
1.	Gewerkschaften und deren Vertrauensleute	122
2.	Arbeitgeberverbände	122
3.	Das Tarifvertragssystem zwischen LO und NHO	123
E.	Arbeitsgericht und doppelspurige Prozessordnung	123
F.	Die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Führungsorganen	124
IV.	Die Parteien des Arbeitsvertrages	125
A.	Einleitung	125
B.	Der Begriff des Arbeitnehmers	126
1.	Einleitung	126
2.	Rechtlicher Ausgangspunkt und Rechtsquellenbild	127
3.	Die einzelnen Auslegungsmomente	128
a.)	Vertragsinhalt	128
b.)	Art der geschuldeten Tätigkeit	128
c.)	Abhängigkeit des Arbeitnehmers	129
d.)	Weisungsgebundenheit	129
e.)	Persönliche Arbeitspflicht	130
f.)	Eingliederung in den Betrieb	130
g.)	Vergütung	130
h.)	Vereinbarung einer Kündigungsfrist	131
i.)	Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn	131
j.)	Zusammenfassung	132
C.	Der Begriff des Arbeitgebers	132
D.	Der Betriebsbegriff	133
1.	Einleitung	133
2.	Seefahrt und Fischfang	134
3.	Öffentlicher Dienst	135
V.	Der Abschluss des Arbeitsvertrages	136
A.	Einleitung	136
B.	Die Arbeitsvermittlung	137
C.	Ausschreibung freier Stellen und Auswahl des Arbeitnehmers	138
D.	Diskriminierungsverbot	138

E.	Die Anstellung	140
VI.	Der Inhalt des Arbeitsvertrages	142
A.	Einleitung	142
B.	Probezeit	142
C.	Befristete Arbeitsverträge	143
1.	Allgemeines	143
2.	Schriftform	144
3.	Eigenart der Arbeitsleistung	145
4.	Wirksame Befristung – Warnung	145
5.	Prozessregeln	147
D.	Arbeitspflicht	147
E.	Arbeitszeit	149
F.	Sonstige Pflichten des Arbeitnehmers	150
G.	Die Vergütungspflicht	151
H.	Urlaub	152
I.	Legitimes Fernbleiben von der Arbeit	154
1.	Krankheit des Arbeitnehmers	154
2.	Schwangerschaft, Geburt und Adoption (Erziehungsurlaub)	155
J.	Änderung von Arbeitsverträgen	156

Kapitel 2

Prinzipien des Kündigungsschutzes

I.	Prinzipien des Kündigungsschutzes	158
A.	Einleitung	158
B.	Die wichtigsten Prinzipien	160
1.	Interessenabwägung	160
a.	Allgemeines	160
b.	Die Zulässigkeit richterlicher Abwägung im Kündigungsrecht	161
aa.	Außerordentliche Kündigung	162
bb.	Ordentliche Kündigung	162
c.	Güter und Interessen im Kündigungsrecht	163

aa.	Notwendige Prüfungsreihenfolge	163
bb.	Schutzwürdige Güter und Interessen	164
aaa.	Vertragsbezogene Interessen	164
bbb.	Betriebsbezogene Interessen	164
ccc.	Personenbezogene Interessen	165
d.	Methode der Abwägung	167
aa.	Problematik im Kündigungsrecht	167
bb.	Präferenzregeln	168
e.	Konfliktlösung	168
2.	Ultima-Ratio-Prinzip (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit)	169
a.	Allgemeines	169
b.	Konkretisierung im Arbeitsschutzgesetz	170
aa.	Weiterbeschäftigung auf einem "freien" Arbeitsplatz	170
bb.	Vorrang der Änderungskündigung	170
cc.	Notwendigkeit der Abmahnung	171
3.	Prognoseprinzip (Negative Zukunftsprognose)	171
a.	Zukunftsbezogenheit des Kündigungsgrundes	171
b.	Das Prognoseprinzip bei den verschiedenen Kündigungsgründen	173
aa.	Die arbeitnehmer (krankheits-) bedingte Kündigung	173
bb.	Die betriebsbedingte Kündigung	174
4.	Das Prinzip des Vertrauensschutzes	175
a.	Allgemeines	175
b.	Auswirkungen des Vertrauensschutzprinzips im Kündigungsrecht	176
5.	Das Prinzip der Gleichbehandlung	177
6.	Das Prinzip der Unzumutbarkeit	179
7.	Zwischenergebnis	180

Kapitel 3

Kündigung und Kündigungsschutz im norwegischen Arbeitsrecht

I.	Entwicklungslinien im norwegischen Recht	182
A.	Vor 1936	182
B.	Arbeiterschutzgesetz 1936	182
C.	Arbeiterschutzgesetz 1956	183
D.	Nach 1956	183
E.	Arbeitsschutzgesetz 1977	184
F.	Spätere Reformarbeit	185
G.	Arbeitsschutzgesetz 2005	185
II.	Norwegische Gesetzesmaterialien und Rechtspraxis	186
A.	Gesetzesvorarbeiten	186
B.	Rechtspraxis	186
C.	Veröffentlichungen	187
III.	Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz	188
A.	Anwendbarkeit des Arbeitsschutzgesetzes	188
1.	Sachlicher Anwendungsbereich	188
2.	Persönlicher Anwendungsbereich	189
a.	Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst	189
b.	Beamte	190
c.	Topmanager	190
d.	Gesetzliche Probezeit (Wartezeit)	191
3.	Betrieblicher Geltungsbereich	192
B.	Internationales Privatrecht	192
C.	Zwischenergebnis	192
D.	Die Vorgehensweise bei der Kündigung	195
1.	Anhörung	195
a.	Vor der Kündigung	195
b.	Bei einer Massenentlassung	197

2.	Kündigungserklärung	198
a.	Inhalt und Form	198
b.	Belehrung	199
c.	Begründung	201
d.	Auswirkungen auf die Klagefrist	202
e.	Zugang	203
3.	Zwischenergebnis	203
4.	Kündigungsarten- und -fristen	205
a.	Ordentliche Kündigung	205
aa.	Kündigungsfristen	205
bb.	Grundkündigungsfrist	206
cc.	Verlängerte Kündigungsfristen	206
dd.	Kündigungsfrist in der Probezeit	207
ee.	Kündigungsfrist bei Kurzarbeit	207
b.	Außerordentliche Kündigung	207
c.	Sonderfall	208
d.	Änderungskündigung (<i>endringsoppsigelse</i>)	208

IV. Kündigungsschutzbestimmungen

A.	Der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitsschutzgesetzes	210
B.	Allgemeines zum sachlichen Kündigungsgrund	211
1.	Ausgangspunkte	211
a.	Interessenabwägung	211
b.	Motivkontrolle – Maßgeblicher Zeitpunkt	213
c.	Generelle Eignung	213
aa.	Problemstellung und Übersicht	214
bb.	Außerdienstliches Verhalten	214
cc.	Betriebliche Relevanz	215
dd.	Weitere Anforderungen?	216
ee.	Druckkündigung	217
ff.	Kündigung aufgrund betrieblicher Organisation	218
d.	Sachlichkeit und Sachbehandlung	218
aa.	Anhörung	218
bb.	Sonstige Anforderungen an die Sachbehandlung	218

	cc.	Auswirkungen von Fehlern	219
	e.	Faktische Grundlage	219
	f.	Vollziehung der Kündigung	220
2.		Sachlichkeit und Verhältnismäßigkeit	221
	a.	Einleitung	221
	b.	Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz	222
	aa.	Allgemeines	222
	bb.	Weiterbeschäftigung berufsunfähiger Arbeitnehmer	222
	cc.	Weiterbeschäftigung aufgrund des Sachlichkeitsprinzips	223
	c.	Verhältnismäßige Reaktion?	223
3.		Zwischenergebnis	225
C.		Betriebsbedingte Kündigung	226
	1.	Allgemeines zum sachlichen Grund	227
	a.	Einleitung	227
	aa.	Übersicht	227
	bb.	Die arbeitgeberbedingte Kündigung	227
	b.	Die betriebsbedingte Kündigung	227
	c.	Allgemeines zur rechtlichen Würdigung	229
	aa.	Unternehmerische Entscheidung	229
	bb.	Gerichtliche Kontrolle	229
	cc.	Sonderfall: Massenkündigung	230
	2.	Zwischenergebnis	231
	3.	Anwendungsfälle	232
	a.	Betriebsstilllegung	232
	b.	Betriebsübergang	232
	aa.	Allgemeines	232
	bb.	Anwendungsbereich	233
	cc.	Rechtsstellung des Erwerbers	234
	dd.	Kündigungsschutz bei Betriebsübergang	234
	ee.	Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers?	235
	c.	Austauschkündigung	236
	d.	Zwischenergebnis	237

4.	Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit (ultima-ratio)	237
a.	Problemstellung und Übersicht	237
b.	Entwicklungslinien im norwegischen Recht	238
c.	Allgemeines zu den Anforderungen an den Arbeitgeber	239
d.	Konkrete anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	240
aa.	Allgemeines	240
bb.	Welche andere Beschäftigung angeboten werden kann	241
cc.	Der Arbeitnehmer muss geeignet sein	241
dd.	Weiterbeschäftigung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens	242
ee.	Formvorschriften? Ablehnung des Angebots	242
e.	Interessenabwägung	243
f.	Zwischenergebnis	244
5.	Sachliche Auswahl	245
a.	Übersicht	245
b.	Entwicklungslinien im norwegischen Recht	246
c.	Ausländisches Recht	247
d.	Sachliche Auswahlkriterien in Norwegen	247
aa.	Einige Ausgangspunkte	247
bb.	Beschäftigungsdauer	248
cc.	Qualifikation	248
dd.	Abwägungsfragen	249
ee.	Andere sachliche Kriterien	249
6.	Zwischenergebnis	250
7.	Vorzugsrecht	251
a.	Einleitung	251
b.	Geeignetheit des Arbeitnehmers	251
c.	Betriebsbegriff	251
d.	Wiedereinstellungsanspruch	252
e.	Sonstige Bedingungen	252
f.	Vorzugsrecht bei Massenentlassungen	253
g.	Streit um das Vorzugsrecht	253
8.	Zwischenergebnis	253

D.	Arbeitnehmerbedingte Kündigung	255
1.	Subjektive und objektive Verletzungen	255
a.	Einleitung	255
aa.	Ausgangspunkt	255
bb.	objektive Sachlichkeitsforderung (Verschulden)	256
cc.	Typische Pflichtverletzungen	256
dd.	Das Verhältnis zur außerordentlichen Kündigung	257
b.	Gesetzlicher Ausschluß der verhaltensbedingen Kündigung	258
2.	Die Mitwirkung und Mitverantwortung des Arbeitgebers	260
a.	Einleitung	260
b.	Fehlwürdigung bei der Einstellung	260
aa.	Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers	260
bb.	Anstellung zur Probe	261
cc.	Informationen zur Schwangerschaft	261
c.	Provokation, Organisation und Leitung	262
d.	Aufklärungspflicht	263
e.	Gleichbehandlung, Beweislast	263
3.	Gesichtspunkte auf Seiten des Arbeitnehmers	264
a.	Einleitung	264
b.	Entschuldigende Umstände	264
aa.	Verhältnis zu den gesetzlichen Kündigungsverböten	264
bb.	Krankheitsbedingte Pflichtverletzung	265
cc.	Alkoholmißbrauch	266
c.	Verschärfende Umstände	267
d.	Abmahnung	268
aa.	Einleitung	268
bb.	Abmahnungserfordernis	269
cc.	Entbehrlichkeit einer Abmahnung	269
dd.	Gewichtung/Zeitfaktoren	270
ee.	Form/Inhalt	270
ff.	Rechtsschutz gegen die Abmahnung	271
4.	Sonstiges	271

	a.	Fortbestehende Geeignetheit	271
	b.	Mindestniveau	272
	c.	Der Betrieb	272
	d.	Stellung und Schutz	273
	aa.	Allgemeines	273
	bb.	Vertrauensleute	273
	e.	Die vorwerfbare Handlung	274
	f.	Verwirkung von Kündigungsgründen?	275
	5.	Zwischenergebnis	276
E.		Außerordentliche Kündigung	278
	1.	Einleitung	278
	2.	Kündigungsschutz nach § 15-14 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz	279
	a.	Einleitung	279
	b.	Ältere Vorkommnisse	279
	c.	Schuld	280
	d.	Sachbehandlung	280
	e.	Formerfordernisse	280
	f.	Rechtsfolgen einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	281
F.		Besonderer Kündigungsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz	282
	1.	Kündigung aufgrund Erreichens des Pensionsalters	282
	2.	Kündigungsschutz bei Krankheit	283
	3.	Kündigungsschutz bei Schwangerschaft, Geburt und Adoption	284
	4.	Kündigungsschutz bei Militärdienst	285
	5.	Kündigung in der Probezeit	285
G.		Selbständigkeit	287
V.		Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung	288
	A.	Verhandlungen und Klage	288
	1.	Entwicklungslinien	288
	a.	Das ursprüngliche System	288
	b.	Arbeitsschutzgesetz 1977	289
	c.	Spätere Änderungen	289
	d.	Arbeitsschutzgesetz 2005	289

	e.	Das schwedische Muster	290
2.		Verhandlungen	290
	a.	Einleitung	290
	b.	Allgemeines zur Verhandlungspflicht	291
	c.	Sanktionen	292
3.		Zwischenergebnis	292
4.		Kündigungsschutzklage	293
	a.	Einleitung und Übersicht	293
	b.	Behandlung nach dem Arbeitsschutzgesetz	293
	c.	Klagefristen	294
	d.	Allgemeines zur Prozessordnung	297
	e.	Prozessurteil/Feststellungsklage	298
	f.	Rechtsvergleich – Urteil – Rechtskraft	299
	g.	Gerichtsgebühr – Kosten des Rechtsstreits – Rechtshilfe	299
5.		Beweislast	300
6.		Gerichtliche Überprüfung betrieblicher Würdigungen	301
7.		Weiterbeschäftigungsanspruch	302
	a.	Allgemeines	302
	b.	Weiterbeschäftigungsanspruch bei ordentlicher und außerordentlicher Kündigung	303
	c.	Antrag des Arbeitgebers	304
	d.	Sonstiges zur Würdigung	305
	e.	Inhalt des Weiterbeschäftigungsanspruchs	306
	f.	Wegfall des Weiterbeschäftigungsanspruchs	306
	g.	faktische Aussperrung	307
B.		Sanktionssystem	308
	1.	Einleitung	308
	a.	Übersicht	308
	b.	Arbeiterschutzgesetz 1936: Nur Schadenersatz	308
	c.	Arbeiterschutzgesetz 1956: Auch Weiterbeschäftigung	308
	d.	Arbeitsschutzgesetz: Grundsätzliche Unwirksamkeit	309
	2.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz Unwirksamkeit der Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers	309
	a.	Ausgangspunkt	309

b.	Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit (Störung des Betriebsfriedens)	310
c.	Interessen des Arbeitnehmers	311
d.	Prozessuale Fragen – Rechtswirkungen der Unwirksamkeit	312
3.	Schadenersatz	312
a.	Einleitung, Übersicht	312
b.	Maximalgrenzen nach älterem Recht	312
c.	Anspruch	313
d.	Schuld und wirtschaftlicher Schaden sind keine Anspruchsvoraussetzungen	313
e.	Schadenersatz bei formell rechtswidriger Kündigung	314
f.	Verhältnis zum Steuerrecht	315
4.	Schadenersatz	315
a.	Übersicht	315
b.	Höhe des Schadenersatzes	315
aa.	Einkommensverlust	316
bb.	Einkommensanrechnung	316
cc.	Abzug von Sozialleistungen?	317
5.	Sonstiges	317
a.	Beschuldigungen/Öffentlichkeit	317
b.	Schadensminderungspflicht des Arbeitnehmers	318
c.	Die Mitwirkung des Arbeitnehmers bei der Kündigung	318
6.	Erstattungsbeträge aus der Praxis	319
a.	Einleitung	319
b.	Beträge: Ausgangspunkte	319
c.	Schadenersatz über NOK 100.000,00	320
7.	Abfindung	321

Dritter Teil

Fazit

322