



DSG - Session

Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht



DSG - Session

Arbeitsrecht

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses /
Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

■ Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch:

- Anfechtung des Arbeitsvertrages (§ 142 I BGB)
- Aufhebungsvertrag (§ 311 BGB)
- Kündigung (§ 620 II BGB)
 - ordentlich (§§ 621-623 BGB, ggf. i.V.m. KSchG)
 - außerordentlich (§ 626 BGB)
- Fristablauf (§ 620 I, III BGB; TzBfG beachten)
- Tod des Arbeitnehmers (§ 613 S. 1 BGB)

■ Die Kündigung

I. Allgemeines

- Zugang einer **empfangsbedürftigen Willenserklärung** (§ 130 I 1 BGB), die auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist **Schriftformerfordernis** (§ 623 BGB)
- kann grundsätzlich vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer erklärt werden

1. Die ordentliche Kündigung

a) Allgemeines

- Unbefristete Arbeitsverträge

b) Kündigungsfrist

- Grundsatz: § 622 I BGB
- Kündigung durch den Arbeitgeber: § 622 II BGB
- Probezeit: § 622 III BGB
- Eine vertragliche **Verlängerung** ist möglich

Aber: Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als die des Arbeitgebers (§ 622 VI BGB)

- Eine **Verkürzung** der Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag ist grundsätzlich ausgeschlossen (Ausnahme: § 622 V 1 BGB)

c) **Kündigungsgrund**

- Bei der ordentlichen Kündigung grundsätzlich nicht erforderlich (Grundsatz der Kündigungsfreiheit).
- **Ausnahme: Kündigungsschutzgesetz greift ein (dazu später)**

2. Die außerordentliche Kündigung

a) Allgemeines

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil **aus wichtigem Grund** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter **Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile** die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses **nicht zugemutet** werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur **innerhalb von zwei Wochen** erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. (...)

b) **Wichtiger Grund**

Zweistufige Prüfung

1. **Wichtiger Grund an sich („aus wichtigem Grund“)**

- Ist ein bestimmter Sachverhalt ohne Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles geeignet, einen wichtigen Grund abzugeben?
- Keine abschließende Aufzählung
- Beispiele wichtiger Kündigungsgründe des Arbeitgebers:
 - Arbeitsverweigerung
 - Selbstbeurlaubung
 - Beleidigung des Arbeitgebers oder der Kollegen

- Beispiele für wichtige Kündigungsgründe des Arbeitnehmers:
 - Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften
 - ehrverletzende Handlungen
 - Lohnrückstände in nicht unerheblicher Höhe

2. Unzumutbarkeit

- „Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile [...] nicht zugemutet [...]“

- Zu berücksichtigen sind etwa:
 - Schwere der Pflichtverletzung
 - Beschäftigungsdauer
 - mögliche Wiederholungsgefahr
 - Verschulden
- **Ultima-ratio-Prinzip**

Mildere Mittel als die außerordentliche Kündigung dürfen dem Kündigenden nicht möglich oder **nicht zumutbar** sein.

Bsp. für milderes Mittel: **Abmahnung**, Um- bzw. Versetzung, ordentliche Kündigung



Arbeitsrecht

Fall 1

Sachverhalt

Der 33-jährige, ledige A ist seit 5 Jahren bei U als Lager-arbeiter beschäftigt. Am 10.03. beobachtet S, wie A während der Nachtschicht mit einem Eimer Farbe über einen Zaun klettert und anschließend den Eimer in dem Kofferraum seines PKW verstaut. S überlegt zunächst, ob er diesen Vorfall U anzeigen sollte. Am 15.03. entschließt S sich letztlich dazu, U über den Vorfall in Kenntnis zu setzen, was er auch am selben Tag tut. U stellt daraufhin den A am 21.03. zur Rede, der die Entwendung des Farbeimers im Wert von 20 € zugibt.

Mit Schreiben vom 22.03., das am selben Tag dem Betriebsratsvorsitzenden ausgehändigt wird, leitet U die Anhörung des Betriebsrates zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A unter Hinweis auf die zugegebenen vorsätzliche Vermögensschädigung ein. Mit dem eigenhändig unterschriebenen Schreiben vom 27.03., das dem A am 29.03. zugeht, erklärt U die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A, ohne dass der Betriebsrat sich zu der beabsichtigten Kündigung geäußert hatte.

Frage: Ist die Kündigung wirksam?

■ Lösung

Wirksamkeit der Kündigung

I. Schriftformerfordernis (§ 623 BGB), Zugang

- § 126 I BGB: eigenhändige Unterschrift
- Wirksamkeit im Zeitpunkt des Zugangs (§ 130 I BGB)

II. Fehlerhafte Anhörung des Betriebsrates

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

- (1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. **Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. (...)**

- **Nicht** erforderlich ist eine **Zustimmung** des Betriebsrates.
- Der Betriebsrat muss nur **angehört** werden. Er kann also eine Stellungnahme abgeben.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber **spätestens innerhalb einer Woche** schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. (...)

- Unterrichtung des Betriebsrates am 22.03.
- Zugang des Kündigungsschreibens bei A am 29.03.

- Somit ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung

III. Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 BGB

1. *Wichtiger Grund an sich*

- Vorsätzliche Schädigung des Arbeitgebers ist aus-reichend

2. *Interessenabwägung*

- Prinzip der Verhältnismäßigkeit ist nur gewahrt, wenn die außerordentliche Kündigung die unaus-weichlich letzte Möglichkeit ist, alle anderen in Be-tracht kommenden Möglichkeiten unzumutbar sind.

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none">• Grundsätzlich ist vor einer fristlosen Kündigung stets eine Abmahnung erforderlich.	<ul style="list-style-type: none">• Vorsätzliche Vermögensschädigung
<ul style="list-style-type: none">• Fünfjährige Betriebszugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeit als Lagerarbeiter A ist ständig mit Firmeneigentum beschäftigt.
	<ul style="list-style-type: none">□ Vertrauensverhältnis deshalb zerstört.
	<ul style="list-style-type: none">• Wert der gestohlenen Sache grundsätzlich unerheblich.

Die Gesamtabwägung fällt hier zum Nachteil des A aus.
Die Kündigung ist daher wirksam.

3. Kündigungserklärungsfrist des § 626 II BGB

§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungs-berechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. (...)

- a) Zugang des Kündigungsschreibens am 29.03
- b) Kenntnis des Schichtführers bereits am 10.03.
Dieser ist aber weder Arbeitgeber noch eine sonst kündigungsberechtigte Person.
- c) Kenntnis des Arbeitgebers am 15.03.
Kündigungserklärungsfrist deshalb gewahrt.

IV. Ergebnis

Die fristlose Kündigung ist wirksam.



3. Besonderer Fall der (außerordentlichen) Kündigung:

- **Verdachtskündigung**; durch Rechtsprechung entwickelt
- **Änderungskündigung** (hierzu finden sich Regelungen in §§ 2, 4 S. 2, 8 KSchG)



DSG - Session

Arbeitsrecht

Kündigungsschutzrecht

§ 1 KSchG

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses **gegenüber einem Arbeitnehmer**, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen **ohne Unterbrechung länger als sechs Monate** bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie **sozial ungerechtfertigt** ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der **Person** oder in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegen, oder durch **dringende betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. (...)

■ Allgemeiner Kündigungsschutz

I. Anwendungsbereich

1. Persönlicher Anwendungsbereich

- a) Arbeitnehmer
- b) Wartezeit

6 Monate ohne Unterbrechung (§ 1 I KSchG)

2. Betrieblicher Anwendungsbereich

- in der Regel mehr als 5 bzw. 10 (bei Neueinstellung nach dem 1.1.2004) Arbeitnehmer beschäftigt (§ 23 I KSchG)
- Auszubildende werden nicht mitgezählt.
- Teilzeitbeschäftigte (weniger als 20 Stunden: 0,5; weniger als 30 Stunden: 0,75)

3. Sachlicher Anwendungsbereich

a) Arbeitgeberseitige Kündigung

KSchG ist nicht auf andere Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

b) Ordentliche Kündigung

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt nicht für außerordentliche Kündigungen (§ 13 I 1 KSchG).

II. Soziale Rechtfertigung

Eine Kündigung kann nur dann sozial gerechtfertigt sein, wenn einer der drei Kündigungsgründe aus § 1 II KSchG vorliegt.

Prüfungsfolge:

1. Vorliegen eines Kündigungsgrundes

i.S.v. § 1 II KSchG

2. Negative Prognose

Es muss davon auszugehen sein, dass die Störung oder Unmöglichkeit auch in Zukunft anhält (kein Sanktionscharakter).

3. Ultima Ratio

Der Arbeitgeber muss alle anderen milderen Mittel ausgeschöpft haben.

4. Interessenabwägung

(bei betriebsbedingter Kündigung: Sozialauswahl)

Das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung muss das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegen.

Kündigungsgrund 1: Personenbedingte Kündigung

1. *Vorliegen des Kündigungsgrundes*

Der Arbeitnehmer ist nicht in der Lage, die Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen.

Der Arbeitnehmer kann nicht vertragstreu sein, selbst wenn er wollte.

Beispiele:

- Krankheit des Arbeitnehmers,
- mangelnde körperliche oder geistige Eignung

2. **Prognose**

Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer auch in der Zukunft nicht zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung in der Lage sein wird.

Beispiele:

- Erkältung des Arbeitnehmers (-)
- HIV-infizierter Chirurg (+)

3. *Ultima ratio*

Die in der Person des Arbeitnehmers liegende Vertragsstörung lässt sich nicht auf andere Weise beheben.

Beispiele:

- Fortbildung
- Versetzung

4. *Interessenabwägung*

Die **Betriebsstörungen** müssen so bedeutend sein, dass sie vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen.



Arbeitsrecht

Fall 2

Sachverhalt

Spritti (S) ist seit 5 Jahren im Betrieb des Utz (U) mit 70 Arbeitnehmern als Angestellter beschäftigt. Seine krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in der Vergangenheit gestiegen; häufig war bei ihm eine deutliche „Alkoholfahne“ festzustellen. Als S am 10.03. ohne Entschuldigung nicht zur Arbeit erschien, kündigte U das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.05.

S macht geltend, dass die ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, weil die Vertragsstörungen in der Vergangenheit auf seine Alkoholabhängigkeit zurückzuführen seien und er nun eine Entziehungskur mache, sodass die Kündigung unverhältnismäßig sei.

U entgegnet, dass er von der Alkoholabhängigkeit des S keine Kenntnis gehabt habe. Deshalb sei die Kündigung nicht zu beanstanden.

Frage: Ist die Kündigung wirksam?

Lösung

I. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

1. Arbeitsverhältnis bestand im Zeitpunkt des Zugangs (§ 130 I BGB) der Kündigung länger als 6 Monate (§ 1 I KSchG).
2. M beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer (§ 23 I KSchG).

II. Verhaltensbedingte Kündigung i.S.d. § 1 II KSchG?

- Unentschuldigtes Fehlen am 10.03.
- Steuerbares Verhalten (-)
- Verhaltensbedingte Kündigung (-)

III. Personenbedingte Kündigung i.S.d. § 1 II KSchG?

1. Vorliegen eines Kündigungsgrundes an sich
erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten

2. Prognose

Wird der Arbeitnehmer auch in der Zukunft nicht in der Lage sein, seine Arbeitsleistung zu erbringen?

- Keine Anhaltspunkte, dass die Entziehungskur fehlschlagen wird.
- Deshalb ist es nicht sicher, dass das Arbeitsverhältnis weiter beeinträchtigt sein wird.

3. Problem

Kann sich S auf die Alkoholabhängigkeit berufen, obwohl er den U darauf vor Ausspruch der Kündigung nicht hingewiesen hat und dieser Umstand dem U auch nicht bekannt war?

- Suchterkrankung für den Betroffenen häufig selbst nicht erkennbar.
- Ferner bestanden Anhaltspunkte für eine Alkohol-sucht („Alkoholfahne“).

Darauf hat U nicht reagiert, insbesondere hat er ihm nicht die Möglichkeit eingeräumt, seine Erkrankung behandeln zu lassen.

- Somit kann sich U nicht auf Unkenntnis berufen.

4. Ergebnis

Die Kündigung ist unwirksam.



Kündigungsgrund 2: Verhaltensbedingte Kündigung

1. *Vorliegen des Kündigungsgrundes*

Der Arbeitnehmer verletzt arbeitsvertragliche Pflichten, obwohl er sich vertragstreu verhalten könnte.

Der Arbeitnehmer könnte, will aber nicht vertrags-treu sein.

Beispiel:

- Häufiges Zuspätkommen

2. **Prognose**

Entscheidend ist, ob das Risiko einer wiederholten Vertragsverletzung besteht oder das vergangene Ereignis sich auch künftig weiter belastend auswirkt.

3. **Ultima ratio**

Als milderer Mittel ist insbesondere eine **Abmahnung** des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen.

4. **Interessenabwägung**

Im Rahmen der Interessenabwägung sind hier insbesondere die Schwere der Vertragsverletzung, das

Verschulden des Arbeitnehmers und ein mögliches Mitverschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Kündigungsgrund 3: Betriebsbedingte Kündigung

1. *Vorliegen des Kündigungsgrundes an sich*

- Dringende betriebliche Erfordernisse stehen einer Weiterbeschäftigung entgegen.
- Personalbestand und Personalbedarf weichen von-einander ab.
- freie unternehmerische Entscheidung (Willkürgrenze)

Beispiele:

- Betriebsstilllegung
- Rationalisierung
- Auftragsmangel

2. *Prognose*

Entscheidend ist, dass objektiv damit zu rechnen ist, dass der Arbeitsplatz des in Frage stehenden Arbeitnehmers auf Grund der unternehmerischen Entscheidung zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist wegfällt.

3. *Ultima ratio*

Die unternehmerische Entscheidung darf sich nicht durch weniger einschneidende Mittel umsetzen lassen

Beispiele:

- Versetzung des Arbeitnehmers
- Weiterbeschäftigung unter anderen Bedingungen

4. Sozialauswahl

- Tritt an die Stelle der Interessenabwägung.
- Welcher von mehreren in Betracht kommenden Arbeitnehmern wird gekündigt?
- Damit die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, hat der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers die **Dauer der Betriebszugehörigkeit**, das **Lebensalter**, die **Unterhaltspflichten** und eine mögliche **Schwerbehinderung** des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (§ 1 III 1 KSchG).



Arbeitsrecht

Fall 3

Sachverhalt

Der 38-jährige A ist verheiratet und hat drei Kinder. Seit neun Jahren arbeitet er im Betrieb des Mörtel (M) als Hilfsarbeiter. Ein Betriebsrat existiert dort nicht. M beschäftigt regelmäßig 20 Arbeitnehmer, die er in fünf Baukolonnen einteilt, die jeweils aus drei Facharbeitern und einem Hilfsarbeiter bestehen. Aufgrund des gestiegenen Wettbewerbsdrucks entschloss sich M, zukünftig nur noch Facharbeiter einzusetzen und die Hilfsarbeiter fristgerecht ordentlich zu kündigen.

A hält die Kündigung für unwirksam. Er beruft sich darauf, dass die Tätigkeiten der Hilfsarbeiter nicht weggefallen seien. Auch sei ein lediger, 20-jähriger Facharbeiter Franz (F) weniger schutzwürdig als er.

Frage: Ist die Kündigung wirksam?



Lösung

Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender sozialer Rechtfertigung nach § 1 KSchG?

I. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

1. Arbeitsverhältnis bestand im Zeitpunkt des Kündigungszuganges länger als 6 Monate (§ 1 I KSchG)
2. M beschäftigt mehr als 5 (10) Arbeitnehmer (§ 23 I KSchG)

II. Rechtfertigung als betriebsbedingte Kündigung, § 1 II KSchG

1. **Vorliegen eines Kündigungsgrundes an sich**
= dringende Betriebliche Erfordernisse

- Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (in dem-selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens)
- **Nicht erforderlich:** Gerade der Arbeitsplatz des entlassenen Arbeitnehmers ist weggefallen.
- **Hier: innerbetriebliche Gründe**
Umstrukturierung, es sollen nur noch Facharbeiter beschäftigt werden.

- Bei Kündigung aus innerbetrieblichen Gründen:
 - **Die unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall der Arbeitsplätze führt, wird nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweck-mäßigkeit hin überprüft.**
 - Lediglich **offenbar** unsachliche, unvernünftige oder willkürliche Entscheidungen können bean-standet werden (Grenze der Willkür).
 - **Hier:** Hilfstätigkeiten fallen zwar nicht gänzlich weg. Diese jedoch von ausgebildeten Arbeits-kräften durchführen zu lassen, ist freie Entschei-dung des Arbeitgebers; keine Willkür!

2. Ordnungsgemäße Sozialauswahl (§ 1 III KSchG)

- 38-jähriger Familienvater, der als Hilfsarbeiter tätig ist vs. 20-jährigen unverheirateten Fach-arbeiter
- **Problem:** Vergleichbarkeit

In die Sozialauswahl des § 1 III 1 KSchG sind nur die Arbeitnehmer einzubeziehen, die miteinander vergleichbar sind.

- Hier: andere Ausbildung, andere Anforderungen an die ausgeübte Tätigkeit
- Zuweisung einer anderen Tätigkeit (Direktions-recht) daher nicht möglich.

- S und F sind nicht vergleichbar.
- Sozialauswahl daher nicht zu beanstanden.

III. Ergebnis

Die Kündigung ist wirksam.

■ **Sonderkündigungsschutz**

I. **Allgemeines**

Absicherung besonders schutzbedürftiger Gruppen von Arbeitnehmern.

Z.B.:

- Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG)
- Schwerbehindertenvertreter (§ 179 SGB IX)
- Schwerbehinderte (§ 168 SGB IX)
- Schwangere und Mütter (§ 17 MuSchG)
- Personen in Elternzeit (§ 18 BEEG)

II. Mutterschutz (§ 17 MuSchG neue Fassung)

(1) Die **Kündigung** gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. **während ihrer Schwangerschaft**,

2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer **Fehlgeburt** nach der zwölften Schwangerschaftswoche

und

3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der **Entbindung**, mindestens jedoch bis zum

Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt

nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung **bekannt** ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung **mitgeteilt**

wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem

von der Frau **nicht zu vertretenden** Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. (...)

III. Schutz schwerbehinderter Menschen

Die Kündigung schwerbehinderter Menschen bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX neue Fassung).

IV. Schutz der Mitglieder von Belegschaftsvertretungen, Wahlvorständen und Wahlbewerbern

1. Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung von Mitgliedern von Belegschaftsvertretungen, Wahlvorständen und Wahlbewerbern während ihrer Amtszeit und einer darauffolgenden gesetzlich festgelegten Frist (vgl. § 15 I – IIIa, jeweils S. 2 KSchG) ist unzulässig (§ 15 I – IIIa, jeweils S. 1 KSchG).

2. Außerordentliche Kündigung

- Die außerordentliche Kündigung bleibt möglich (§ 15 I – IIIa, jeweils S. 1 KSchG)
- Zustimmung des Betriebsrates (§ 103 I BetrVG).

V. Schutz bei Massenentlassungen

- Anzeige bei der Agentur für Arbeit (§ 17 I 1 KSchG)
- Folge: einmonatige Sperrfrist

Kündigungen des Arbeitgebers werden während dieser Frist nur wirksam, wenn die Agentur für Arbeit zustimmt (§ 18 I KSchG).

- Zeigt der Arbeitgeber die Massenentlassung entgegen § 17 I 1 KSchG nicht an, so sind die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam.

VI. Kündigungsschutzverfahren

- Verfahren vor dem Arbeitsgericht
- sowohl für ordentliche als auch außerordentliche Kündigung (§§ 4 S. 1 und 2, 13 I 2 KSchG)
- Frist: Klageerhebung binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung
- Mängel der Kündigung werden mit Fristablauf geheilt

- Abfindungsanspruch
 - § 1a KSchG
 - §§ 9 ff. KSchG

Prüfungsschema: außerordentliche Kündigung

1. Kündigungserklärung

- a) Begrifflich ordentliche oder außerordentliche Kündigung?
- b) Wirksamkeit (Abgabe, §§ 104 ff. BGB; Zugang, §130 BGB; Stellvertretung, §§ 164 ff. BGB)
- c) Schriftform, § 623 BGB; grds. kein Begründungszwang (Ausnahme: § 9 III MuSchG)

2. Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG

3. ggf. besonderer Kündigungsschutz

Bsp.: Schwangere, Schwerbehinderte, Betriebsräte,

4. Wichtiger Grund, § 626 I BGB

a) Wichtiger Grund *an sich*

= Tatsachen, die generell geeignet sind, einen wichtigen Grund abzugeben.

b) Interessenabwägung

= wenn Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar

ultima-ratio-Prinzip; Interessenabwägung

c) Kündigungserklärungsfrist, § 626 II BGB

[5. Klageerhebungsfrist, §§ 4 S. 1, 7, 13 I 2 KSchG]

Prüfungsschema: ordentliche Kündigung

1. Kündigungserklärung

- a) Begrifflich ordentliche oder außerordentliche Kündigung?
- b) Wirksamkeit (Abgabe, §§ 104 ff. BGB; Zugang, §130 BGB; Stellvertretung, §§ 164 ff. BGB)
- c) Schriftform, § 623 BGB; grds. kein Begründungszwang (Ausnahme: § 9 III MuSchG)

2. Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG

3. ggf. besonderer Kündigungsschutz

S. Folien 50 ff.

4. Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG

a) Anwendbarkeit

- zeitlich (§ 1 I KSchG: AV bestand länger als 6 Monate)
- sachlich (im Betrieb idR mehr als 10 AN, § 23 I 3 KSchG)

b) Soziale Rechtfertigung

aa) Kündigungsgrund i.S.d. § 1 II KSchG

- Gründe in der **Person** des AN
- Gründe im **Verhalten** des AN
- **betriebliche** Erfordernisse

bb) Negative Prognose

cc) ultima-ratio-Prinzip

dd) Interessenabwägung (bei betriebsbedingter Kündigung: Sozialauswahl, § 1 III-V KSchG)

[5. Klageerhebungsfrist (§§ 4 S. 1, 7 KSchG)]

- bei Einhaltung der Schriftlichkeit, § 623 BGB -

6. Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB