

## Klausurvorbereitung Marketing – LV Recht

Spezialisierung auf Arbeitsrecht !!! (Achtung – Lösungen wurden NICHT kontrolliert & korrigiert)

### Fall 1 – Übergang der Arbeitsverhältnisse in ein neues Unternehmen

#### Sachverhalt:

- Kfz-Mechaniker A vorwiegend im Reparaturbereich, gelegentlich auch in der Kfz-Vermietung und in der Tankstelle
- Betreiber H verpachtet Reparaturbereich zum 02.05.2002 an die Z-GmbH
- Alle MA des Reparaturbereichs bekommen am 23.03.2003 Schreiben, dass Arbeitsverhältnisse mit Wirkung vom 02.05.2002 auf die Z-GmbH übergehen
- Info darüber, dass bei schriftlichen Einspruch innerhalb von drei Wochen Übergang verhindert werden kann – Aussicht: betriebsbedingte Kündigung
- Kfz-Mechaniker A widerspricht als einziger mit Schreiben vom 06.04.2002
- H kündigt schriftlich den A am 05.05.2002 nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates am 28.04.2002 zum 30.06.2002.
- A wendet gegen Kündigung ein, soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt!
- Einreichung Klage des A auf Feststellung beim Arbeitsgericht am 25.05.2002

#### Lösungsvorschlag:

H will eine Ordentliche Kündigung des A →

#### Ordnungsgemäße Kündigungserklärung?

- Begriff „Ordentliche Kündigung“ wurde nicht verwendet, jedoch aufgrund der ordnungsgemäßen Anhörung des BR unterstellt (+)
- Wirksamkeit nach §§ 104 ff. BGB und § 164 BGB → volle Geschäftsfähigkeit, Abgabe und Zugang sind erfolgt (+)
- Schriftform nach § 623 BGB → schriftliche Kündigung am 05.05.2002 (+)
- Kündigungserklärung ordnungsgemäß (+)

#### Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG?

- Anhörung des BR am 28.04.2002 (+)

#### Besonderer Kündigungsschutz?

- Nach § 9 MuSchG, § 15 KSchG (z.B. BR-Mitglied), etc. → nicht gegeben (-)

#### Allg. Kündigungsschutz nach KSchG

- KSchG anwendbar?
  - o Nach § 1 I KSchG → A länger als 6 Monate im Unternehmen beschäftigt – indirekt erwähnt, da B & C „erst“ 12 bzw. 16 Monate! (+)
  - o Nach 23 I S.2 KSchG → mehr als 10 MA, und zwar 24 beschäftigt (+)
  - KSchG anwendbar (+)
- Soziale Rechtfertigung?
  - o nach § 1 II S.1 KSchG → Kündigungsgrund: betriebsbedingt
    - § Sozialauswahl nach § 1 IV KSchG → nicht erfolgt (-)
  - o nach § 1 II S.2,3 KSchG → Sozialwidrigkeit: keine Widrigkeit im Sinne des § 95 BetrVG, da keine Auswahlrichtlinien vorhanden; kein wirksamer Widerspruch des BR
  - keine soziale Rechtfertigung, da keine Sozialauswahl erfolgt (-)

Einhaltung der Kündigungsfrist nach § 622 BGB ?

- Kündigung am 05.05.2002 zum 30.06.2002
- da nicht gesondert erwähnt, wird unterstellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen 2 und 5 Jahren dauerte (§ 622 II S.1, 1.Fall), also ein Monat zum Ende eines Kalendermonats genügt (+)
- Kündigungsfrist wurde eingehalten (+)

Heilung der Mängel der Kündigung gem. § 7 KSchG ?

- Klage am 25.05.2002 eingereicht (gegen Kündigung vom 25.05.2002) → liegt, wenn auch knapp, innerhalb der Frist von 3 Wochen nach § 4 KSchG
- Keine Heilung der Mängel der Kündigung (-)

Ergebnis: Kündigung insgesamt unwirksam, da Mangel an sozialer Rechtfertigung (keine Sozialauswahl) → Kündigung (-)

### Fall 3 – Kündigung eines Kraftfahrers nach Führerscheinentzug

#### Sachverhalt:

- B-GmbH mit 200 MA und einem Betriebsrat
- A als Kraftfahrer bei B beschäftigt (speziell verantwortlich für Tieflader)
- A neigt dazu, u.a. auch während der Arbeitszeit viel zu trinken
- A ist vorbestraft seit Ende 1999 (Trunkenheit im Verkehr) → B wies darauf hin, dass Arbeitsverhältnis gefährdet sei, wird Führerschein noch einmal entzogen
- A verursacht am 20.02.2002 einen Unfall im alkoholisierten Zustand → mit Wirkung vom 24.03.2002 wird Fahrerlaubnis für 1 Jahr entzogen
- A setzt die B am 01.04.2002 in Kenntnis, bietet ersatzweise Freund für Fahrtätigkeit an
- B kündigt dem A am 11. April 2002 fristlos nach ordnungsgemäßer Anhörung des BR → Schreiben geht dem A am 15. April zu
- B argumentiert: Grundlage des Arbeitsverhältnisses erschüttert, da A vertragliche Pflichten als LKW-Fahrer nicht mehr ausüben kann. Ablehnung des Verweises auf einen Freund

#### Lösungsvorschlag:

B will eine fristlose (also außerordentliche Kündigung) des A →

Ordnungsgemäße Kündigungserklärung?

- Begriff „außerordentliche Kündigung“ wurde nicht wörtlich verwendet, jedoch verwendeter Begriff „fristlose K.“ ist Synonym für „außerordentliche A.“ (+)
- Wirksamkeit nach §§ 104 ff. BGB und § 164 BGB → volle Geschäftsfähigkeit, Abgabe und Zugang sind erfolgt (+)
- Schriftform nach § 623 BGB → schriftliche Kündigung am 11.04.2002, wirksam nach § 130 I BGB mit Zugang am 15.04.2002 (+)
- Kündigungserklärung ordnungsgemäß (+)

Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG?

- Anhörung des BR vor dem 11.04.2002 (+)

Besonderer Kündigungsschutz?

- Nach § 9 MuSchG, § 15 KSchG (z.B. BR-Mitglied), etc. → nicht gegeben (-)

**Wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB ?**

- Geeignete Umstände für wichtigen Grund: A kann seine bisherige Aufgabe als LKW-Fahrer ohne Führerschein nicht mehr ausführen und trägt die Schuld am Verlust desselben → also (+)
- Interessenabwägung: Arbeitsverhältnis selbst bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zumutbar → Führerschein des A war bei Meldung an B bereits eingezogen = wichtiger Grund (+)
- Einhaltung der Kündigungsfrist von 14 Tagen nach § 626 II BGB → 14 Tage zwischen Meldung des A am 01.04.2002 und Zugang der Kündigung am 15.04.2002, also (+)
- Ultima Ratio, weil andere mildere Maßnahmen nicht zumutbar

Ergebnis: Die Kündigung nach § 626 BGB ist gerechtfertigt → Kündigung (+)

Wenn A sich wehren möchte:

- Kündigungsschutzklage nach § 4 S.1 KSchG → innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, sonst § 7 KSchG → Heilung der Mängel der Kündigung!

**Fall 5 – Kündigung wegen häufiger Krankheit**Sachverhalt:

- A seit 01.01.1996 beschäftigt in Maschinenfabrik des U (1500 AN)
- A ist häufig krank – 14 Krankheitsfälle (1999 an 34T, ..., 2001 an 69T)
- U fragt nach erneuter Krankheit im Mai 2002 den A, ob er wieder völlig hergestellt sei → doch Arzt hat geraten, Genesungskur zu beantragen
- U teilt BR die Absicht mit A wegen häufiger Krankheit ordentlich zu kündigen
- BR erhebt schriftlich Widerspruch, Grund: Kündigung unsozial!
- U spricht gleichwohl fristgerecht Kündigung aus
- A erhebt zwei Wochen später Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht

Lösungsvorschlag:

U will eine Ordentliche Kündigung des A →

Ordnungsgemäße Kündigungserklärung?

- Begriff „außerordentliche Kündigung“ wurde wörtlich verwendet (+)
  - Wirksamkeit nach §§ 104 ff. BGB und § 164 BGB → volle Geschäftsfähigkeit, Abgabe und Zugang sind erfolgt (+)
  - Schriftform nach § 623 BGB → fristgerecht schriftliche Kündigung (+)
- Kündigungserklärung ordnungsgemäß (+)

Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG?

- Anhörung des BR erfolgt (+)

Besonderer Kündigungsschutz?

- Nach § 9 MuSchG, § 15 KSchG (z.B. BR-Mitglied), etc. → nicht gegeben (-)

Allg. Kündigungsschutz nach KSchG

- KSchG anwendbar?
  - o Nach § 1 I KSchG: A seit 1996 beschäftigt → länger als 6 Monate (+)
  - o Nach 23 I S.2 : 1500 beschäftigt → mehr als 10 MA (+)
 → KSchG anwendbar (+)

- Soziale Rechtfertigung?
    - o nach § 1 II S.1 KSchG → Kündigungsgrund: personenbedingt (+)
      - § Krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger (Kurz-) Erkrankungen
      - § Negative Gesundheitsprognose für die Zukunft – Kranktage haben sich von Jahr zu Jahr erhöht
      - § Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen – Entgeltfortzahlungen über die vom ArbG hinzunehmenden 6 Wochen hinaus
    - o nach § 1 II S.2,3 KSchG → wirksamer Widerspruch des BR
      - § möglicherweise Weiterbeschäftigung des AN unter geänderten Arbeitsbedingungen, z.B. Teilzeit
- Keine soziale Rechtfertigung (-)

Einhaltung der Kündigungsfrist nach § 622 BGB ?

- da nicht gesondert erwähnt wird Einhaltung unterstellt
- Kündigungsfrist wurde eingehalten (+)

Heilung der Mängel der Kündigung gem. § 7 KSchG ?

- A reicht 2 Wochen nach Kündigung Klage ein → liegt innerhalb der Frist von 3 Wochen nach § 4 KSchG
- Keine Heilung der Mängel der Kündigung (-)

Ergebnis: Kündigung unwirksam wegen mögl. Weiterbeschäftigung → Kündigung (-)

## Fall 6 – Verdachtskündigung nach Inventur

### Sachverhalt:

- B-KG (500 Beschäftigte) mit eigener Werkstatt und Materiallager
- A seit 1992 bei B beschäftigt ist für Materiallager verantwortlich
- Bei Inventur Ende 2002 fehlt Material im Wert von 10T€
- A wird um Erklärung gebeten, verweigert eine solche jedoch
- B teilt dem BR am 30. April 2003 Kündigungsabsicht wegen Verdacht auf Diebstahl mit → BR äußert sich nicht!
- Fristgemäße ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 06.05.2003 und Zugang am 10.05.2003
- A erhebt formell ordnungsgemäß Kündigungsschutzklage am 24.05.2003, da Diebstahl nicht nachgewiesen werden könne
- Strafverfahren wurde nach Ermittlungen eingestellt, doch B stützt sich auf Verdacht einer Straftat

### Lösungsvorschlag:

B will eine Ordentliche Kündigung des A → Warum keine außerordentliche Kündigung?

Ordnungsgemäße Kündigungserklärung?

- ...

*... leider nicht mehr geschafft! ☹*

Sachverhalt	Relevante Paragraphen
Einstellung von Mitarbeitern in Abwesenheit des Geschäftsführers (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertretung ohne Vertretungsmacht → falsus procurator § 177 BGB</li> <li>- Anspruch des AN aus § 812 BGB wäre möglich</li> <li>- Faktisches Arbeitsverhältnis → 3 Voraussetzungen</li> <li>- Ergebnis: An hat Anspruch auf Lohn; faktisches Arbeitsverhältnis kann jederzeit von beiden Seiten beendet werden!</li> </ul>
Einstellung eines Minderjährigen, der ein falsches Alter 18 angibt (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- §§ 104, 105 BGB: Geschäftsfähigkeit der Vertragspartner</li> <li>- Partielle Geschäftsfähigkeit Minderjähriger (§113 BGB)</li> <li>- Faktisches Arbeitsverhältnis nicht anwendbar, aber Verbot des widersprüchlichen Verhaltens</li> <li>- Ergebnis: Vereinbarter Lohn für geleistete Arbeit muss gezahlt werden</li> </ul>
Falschaussagen bei Einstellung (Vorstrafen, Intimsphäre) (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kündigungsgrund nach § 626 BGB ?</li> <li>- § 9 MuSchG</li> <li>- Arglistige Täuschung § 123 BGB;</li> <li>- Anfechtung nach § 242 BGB</li> <li>- Unbestraft, wenn Vorstrafen nach §§ 51, 53 BZRG zu tilgen</li> <li>- Anfechtungsgrund &amp; 123 BGB</li> <li>- Art.1 und 2 GG: Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Menschenwürde</li> <li>- Schwangerschaft → Diskriminierungsverbot § 611a BGB</li> <li>- Anfechtung nach § 119 II BGB → Eigenschaftsirrtum</li> <li>- Ergebnis: ArbVerh kann durch Anfechtung beseitigt werden bei Vorstrafen; bei Schwangerschaft Anfechtung unmöglich</li> </ul>
Arbeitsvertrag unter Ausschluss des MuSchG (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 139 BGB Teilnichtigkeit → Vollnichtigkeit - nicht anwendbar</li> <li>- Ergebnis: Arbeitsvertrag gültig und MuSchG findet Anwendung</li> </ul>
Mehrarbeit nach Büroschluss (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ArbZG → § 3 gesetzliche Höchstarbeitszeiten, § 4 Mindestruhepausen, § 5 Mindestruhezeiten, § 6 Nacharbeitsbeschränkungen</li> <li>- Freizeitausgleich nach § 3 S.2 ArbZG → Ausnahme: außergewöhnlicher Fall nach § 14 ArbZG</li> <li>- Treuepflicht aus § 242 BGB</li> <li>- Ergebnis: Mehrarbeit im Rahmen der Bestimmungen zulässig; Anspruch auf Vergütung</li> </ul>
Arbeitswechsel geplant, doch kurzfristig anders entschieden (6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anspruch auf Arbeitsleistung aus § 611 BGB iVm ArbV</li> <li>- § 622 III BGB Kündigungsfrist in Probezeit 2 Wochen</li> <li>- § 888 III ZPO Zwangsgeld und Zwangshaft sind bei Dienstleistungen nicht anwendbar</li> <li>- § 613 S.1 BGB bei mechanischen Tätigkeiten zu beachten</li> <li>- fristlose Kündigung nach § 626 BGB → Auslösung eines SEA nach § 628 II BGB; SEA ohne Kündigung § 280 I BGB</li> <li>- § 241 Leistungserfolg darf weder gefährdet noch beeinträchtigt werden → Pflichtverletzung (§ 280 I BGB)</li> <li>- § 252 BGB entgangener Gewinn des AG</li> <li>- Schadensersatz Vertragspartner BAG DB 1991, 1832</li> <li>- § 61 II S.1 ArbGG pauschalisierter SE ohne Nachweis</li> <li>- Ergebnis: kein Anspruch, evtl. Klage des AG auf Dienstleistung und gleichzeitig § 61 II S.1 ArbGG</li> </ul>
Krank im Urlaub (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 3 I BUrlG Mindesturlaub des AN (§§ 1,3 BUrlG)</li> <li>- § 13 BUrlG grds. Abweichung nur zugunsten des AN</li> <li>- § 9 BUrlG nachgewiesene Erkrankung im Urlaub darf nicht auf Urlaub angerechnet werden</li> <li>- Ergebnis: Anspruch nur auf garantierten Mindesturlaub (4Wochen)</li> </ul>

Ausscheiden aus Betrieb mit Resturlaub (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 7 IV BUrlG Abgeltung des Urlaubs</li> <li>- § 11 BUrlG Urlaubsvergütung</li> <li>- Entstehung des Urlaubsanspruches § 1 BUrlG für ein Kalenderjahr, § 4 BUrlG erstmaliger Anspruch nach 6 Monaten</li> <li>- § 5 BUrlG Anspruch kann auf Teilanspruch schrumpfen</li> <li>- § 9 BUrlG AN darf nicht krank sein</li> <li>- Ergebnis: Anspruch sobald AN arbeitsfähig und somit urlaubsfähig ist</li> </ul>
Verspätet auf Arbeit wegen Smogalarm - Auto nicht nutzbar (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachholung ausgefallener Stunden aus § 611 BGB iVm ArbV</li> <li>- § 275 I BGB Erlöschung Anspruch wegen Unmöglichkeit</li> <li>- § 326 I BGB evtl. Anspruch auf Nachholung erloschen</li> <li>- § 616 BGB Ausnahme von → Ohne Arbeit kein Lohn!</li> <li>- § 615 S.3 BGB Betriebsrisiko</li> <li>- Ergebnis: Kein Lohnanspruch auf ausgefall. Arbeitsstunden</li> </ul>
Krankheit durch Verhalten während einer Nebentätigkeit (10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lohnfortzahlung § 3 EFZG iVm Lohnanspruch § 611 BGB</li> <li>- § 3 III EFZG Ablauf der Wartezeit</li> <li>- § 3 I EFZG Anspruch auf Dauer von 6 Wochen beschränkt</li> <li>- § 7 EFZG Leistungsverweigerungsrecht des AG</li> <li>- § 5 EFZG obliegende Verpflichtung des AN → ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung</li> <li>- §§ 3 I, 4 I EFZG Auszahlung ausgefallener Vergütung</li> <li>- § 6 EFZG Anspruch gegen Schädiger geht auf AG über</li> <li>- Ergebnis: Anspruch auf 4 Wochen Lohnfortzahlung bei ärztlichem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit</li> </ul>
Spontane Kündigung gegen kritischen Mitarbeiter (11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 615 BGB Lohn ohne Arbeit</li> <li>- § 293ff. BGB Annahmeverzug des AG</li> <li>- § 297 BGB Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Schuldners</li> <li>- § 294 BGB tatsächliches Angebot, § 295 BGB wörtliches A.</li> <li>- § 296 BGB Angebot auf Arbeitsleistung → nach Eintritt des Beendigungstermins entbehrlich</li> <li>- § 615 S.1 BGB Anspruch auf Fortzahlung des Lohns</li> <li>- § 11 KSchG Anrechnung des anderweitigen Verdienstes</li> <li>- § 12 KSchG Ablehnung Urteil 1 Woche nach Rechtskraft</li> <li>- Ergebnis: Lohnfortzahlung wegen Annahmeverzug, aber unter Anrechnung des anderweitigen Verdienstes</li> </ul>
Unfall mit betriebseigenen LKW und Kollegen (12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 280 I BGB Ersatz der Schäden am LKW</li> <li>- § 276 BGB Verschulden → Vorsatz &amp; FLK</li> <li>- Ergebnis1: Fahrer entlastet, Schaden LKW = Betriebsrisiko</li> <li>- § 280 I BGB in Verhältnis von AG und Kollege ist Kraftfahrer Erfüllungsgehilfe nach § 278 BGB</li> <li>- Arbeitsunfall iSd § 8 I SGB VII Unfall = plötzliches schädigendes Ereignis</li> <li>- § 104 SGB VII AG haftet nicht für Personenschäden</li> <li>- § 110 SGB VII Rückgriffsanspruch des AN</li> <li>- Ergebnis2: Kein Anspruch des Kollegen, weder gegen Kraftfahrer noch gegen Firma</li> </ul>
AG lehnt Kündigung und Abfindungsforderung ab (13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 623 BGB Kündigungserklärung in Schriftform → § 126 BGB eigenhändige Unterschrift</li> <li>- § 622 I BGB AN-Kündigung 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats</li> <li>- § 622 II BGB Kündigungsfristen, Schutz zugunsten AN</li> <li>- Art. 12 GG Kündigungsrecht und Grundrecht beeinträchtigt → unzulässige Kündigungsbeschränkung nach § 134 BGB, Verstoß gegen § 622 VI BGB → Nichtigkeit nach § 138 BGB</li> <li>- Ergebnis: Kündigung des AN wirksam und keine Zahlungsansprüche des AG gegen den AN</li> </ul>

Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen → ordentliche statt Änderungskündigung (14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 623 BGB formgerechte Kündigungserklärung</li> <li>- § 102 BetrVG ordnungsgemäßes BR-Verfahren</li> <li>- § 9 MuSchG, § 15 KSchG besonderer Kündigungsschutz</li> <li>- § 11 KSchG wenn AN über 6 Monate beschäftigt</li> <li>- § 23 I S.2 KSchG wenn mehr als 10 MA beschäftigt</li> <li>- § 1 II KSchG soziale Rechtfertigung der Kündigung</li> <li>- § 622 II S.1 Einhaltung der Kündigungsfrist</li> <li>- § 7 KSchG Heilung der Mängel der Kündigung</li> <li>- § 99 BetrVG erforderliche Zustimmung des BR</li> </ul> <p>- Ergebnis: Kündigung aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt</p>
Kündigung wegen häufigen Zuspätkommens (15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 623 BGB ordnungsgemäße Kündigung in Schriftform</li> <li>- § 102 BetrVG BR-Verfahren – aber nicht vorhanden</li> <li>- § 1 KSchG Dauer ArbVerh länger als 6 Monate</li> <li>- § 23 I S.2 KSchG Größe des Betriebes (Anwendung)</li> <li>- § 1 I KSchG soziale Rechtfertigung der Kündigung</li> <li>- Abmahnung: § 83 II BetrVG Aufnahme einer Gegendarstellung, §§ 12,862, 1004 BGB iVm § 242 BGB unwirksame Abmahnung muss aus PA entfernt werden</li> </ul> <p>- Ergebnis: Kündigung unwirksam, da ohne vorherige Abmahnung nicht verhältnismäßig</p>
Betriebsbedingte Kündigung wegen Schließung einer Abteilung (16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 102 BetrVG Anhörung des BR</li> <li>- § 1 KSchG Dauer des ArbVerh</li> <li>- § 1 II KSchG Erfordernisse zur betriebsbedingten Kündigung</li> <li>- § 1 III S.1 KSchG Sozialauswahl</li> </ul> <p>- Ergebnis: Kündigung wegen fehlerhafter sozialer Auswahl unwirksam</p>
Kündigung bei dringendem Diebstahlverdacht (17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 626 BGB Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung</li> </ul> <p>- Ergebnis: Gelingt eine Entlastung, so ist Klage gegen eine Verdachtskündigung erfolgreich</p>
Kündigung mit ungünstigen Erwähnungen im Arbeitszeugnis (18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 109 GewO Anspruch auf schriftliches Arbeitszeugnis</li> <li>- § 78 S.2 BetrVG Benachteiligungsverbot → BR-Zugehörigkeit hat keinen Bezug zur geschuldeten Arbeit</li> </ul> <p>- Ergebnis: Kein Anspruch auf Wunschformel, aber Streichung der BR-Zugehörigkeit und der Formulierung „durch fristlose Kündigung“</p>

ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
BZRG	Bundeszentralregistergesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GewO	Gewerbe-Ordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
ZPO	Zivilprozessordnung

## Prüfungsschema ordentliche Kündigung aus Taschenguide „Arbeitsrecht“ S.161

- Liegt eine eindeutige, hinreichend bestimmte Kündigungserklärung vor, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist?
- Wurde die Schriftform gem. § 623 BGB eingehalten?
- Ist die Kündigung gem. § 130 BGB zugegangen?
- Verstößt die Kündigung gegen §§ 134, 138, 242 BGB oder das Maßregelungsverbot des § 612a BGB?
- Ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen? (z.B. durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag oder Gesetz wie § 15 KSchG oder bei einer Befristung ohne Kündigungsvorbehalt)
- Besteht besonderer Kündigungsschutz, der die Kündigungsmöglichkeiten einschränkt?
- Würden eventuelle Zustimmungs- und Anzeigepflichten beachtet? (z.B. § 15 KSchG iVm § 103 BetrVG: Zustimmung des Integrationsamts; Massenentlassungsanzeige gem. § 17 KSchG)
- Wurde die maßgebliche Kündigungsfrist eingehalten? (gesetzliche Frist gem. § 622 BGB, tarifliche Frist oder vertragliche Frist)
- Ist das KSchG anwendbar?
  - o Sachlicher Geltungsbereich: ordentliche ArbG-Kündigung
  - o Betrieblicher Geltungsbereich: § 23 KSchG mehr als 5 bzw. 10 ArbN
  - o Persönlicher Geltungsbereich: § 1 Abs.1 KSchG länger als 6 Monate, aber beachte: § 23 Abs.1 S.3 KSchG Sonderregelung für ArbN die nach dem 31.12.2003 in einem Kleinbetrieb mit bis zu 10 ArbN eingestellt wurden
- Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt i.S.d. KSchG?
  - o Absolute Sozialwidrigkeit gem. § 1 Abs.2 S.2 und 3 (setzt Widerspruch des Betriebsrats gem. § 102 Abs.3 BetrVG voraus)
  - o Relative Sozialwidrigkeit gem. § 1 Abs.2 S.1 KSchG
- Kündigung personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt
- Prognoseprinzip, Ultima-Ratio (insbesondere bei verhaltensbedingter Kündigung Abmahnung) und Interessenabwägung (bei betriebsbedingter Kündigung Sozialauswahl) beachtet?
- Wurde der Betriebsrat ordnungsgemäß gem. § 102 BetrVG angehört?
- Hat der ArbN gem. §§ 4 bis 7 KSchG rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben?