

Teil F: Prüfungsschemata

I. Prüfungsschema zur ordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form (§ 623 BGB)
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Ausschluss der ordentlichen Kündigung

- Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Individualvereinbarung
- Befristung (§ 15 Abs. 3 TzBfG)
- Sonderkündigungsschutz
(z.B. § 15 KSchG - Betriebsratsmitglied, Wahlausschussmitglied; § 22 Abs. 2 BBiG Auszubildende etc.)

3. Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung

- § 17 Abs. 2 MuSchG (Schwangere)
- § 168 SGB IX (Schwerbehinderte)
- § 18 BEEG (Elternzeit)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (Pflege von Angehörigen)

4. Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 1 BetrVG)

5. Anzeigepflichtigkeit

- Massenentlassung im Sinne von § 17 Abs. 1 KSchG

6. Einhalten der Klagefrist gem. § 4 S. 1 KSchG

7. Anwendbarkeit des KSchG (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG)

8. Soziale Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1, 2 KSchG)

- a. dringende betriebliche Erfordernisse *oder*
(siehe Prüfungsschema betriebsbedingte Kündigung – unten V.)
- b. Gründe in der Person des Arbeitnehmers *oder*
(siehe Prüfungsschema personenbedingte Kündigung – unten III.)
- c. Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers
(siehe Prüfungsschema verhaltensbedingte Kündigung – unten IV.)

9. Einhalten der Kündigungsfrist (§ 622 BGB)

II. Prüfungsschema zur außerordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form (§ 623 BGB)
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung

- § 17 Abs. 2 MuSchG (Schwangere)
- § 168 SGB IX (Schwerbehinderte)
- § 103 BetrVG
- § 18 Abs. 1 BEEG (Elternzeit)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (Pflege von Angehörigen)

3. Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 1 BetrVG)

4. Einhalten der Klagefrist gem. §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4 S. 1 KSchG

5. Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB

- Kündigungserklärungsfrist eingehalten nach § 626 Abs. 2 BGB
- Zweistufige Prüfung
 - *1. Stufe: Vorliegen eines wichtigen Grundes*
Es muss ein bestimmter Sachverhalt vorliegen, der ohne die besondere Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund darzustellen
 - *2. Stufe: Interessenabwägung und Ultima-Ratio-Prinzip*
Ist bei Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen der beiden Vertragsteile die konkrete Kündigung gerechtfertigt und somit verhältnismäßig

6. Umdeutung gem. § 140 BGB

III. Prüfungsschema zur personenbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

1. Negative (Gesundheits-) Prognose
2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
3. Keine vorrangigen milderer Mittel
4. Interessenabwägung

IV. Prüfungsschema zur verhaltensbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

1. Vertragsverletzung
2. Abmahnung
3. Negative Prognose
4. Keine vorrangigen milderer Mittel
5. Interessenabwägung

V. Prüfungsschema zur betriebsbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

1. Außer- oder innerbetriebliche Kündigungsursache
2. Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung
3. Kausaler Wegfall des Arbeitsplatzes
4. Keine vorrangigen milderer Mittel
5. Ordnungsgemäße Sozialauswahl

VI. Prüfungsschema zur (außer-)ordentlichen Verdachtskündigung

1. Vorliegen dringender, auf objektiven Tatsachen beruhende schwerwiegende Verdachtsmomente
2. Die verdächtige Tat muss so schwerwiegend sein, dass sie im Falle ihrer tatsächlichen Begehung eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde
3. Die verdachtsbegründenden Tatsachen müssen bereits zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung vorgelegen haben
4. Der AG muss alles ihm zur Sachverhaltsaufklärung Zumutbare getan haben (ultima ratio)
→ insbesondere Anhörung des AN und Gelegenheit zur Stellungnahme
5. Keine Ausräumung des dringenden Tatverdachts bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung
6. Interessenabwägung

→ insbesondere Abwarten des Ablaufs der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem AG wegen des dringenden Tatverdachts nicht zumutbar

Hinweis zur ordentlichen Verdachtskündigung

- Diese hat dieselben strengen Voraussetzungen wie die außerordentliche Verdachtskündigung, d.h. auch bei der ordentlichen Verdachtskündigung müssen Tatsachen vorliegen, die – lägen sie tatsächlich vor – eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten (BAG, Urt. v. 27.11.2008 – 2 AZR 98/07; BAG, Urt. v. 21.11.2013 – 2 AZR 797/11)

VII. Prüfungsschema einer echten/unechten Druckkündigung

1. ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form (§ 623 BGB)
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Ausschluss der ordentlichen Kündigung

- Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Individualvereinbarung
- Befristung

- Sonderkündigungsschutz
(z.B. § 15 KSchG - Betriebsratsmitglied, Wahlausschussmitglied; § 22 Abs. 2 BBiG Auszubildende etc.)

3. Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung

- § 17 Abs. 2 MuSchG (Schwangere)
- § 168 SGB IX (Schwerbehinderte)
- § 18 Abs. 1 BEEG (Elternzeit)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (Pflege von Angehörigen)

4. Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 1 BetrVG)

5. Anzeigepflichtigkeit

- Massenentlassungen im Sinne von § 17 Abs. 1 KSchG

6. Einhalten der Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG

7. Anwendbarkeit des KSchG (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG)

8. Soziale Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG)

- a) Vorliegen einer **objektiven Rechtfertigung** für das Verlangen des Dritten (**unechte** Druckkündigung):
- (1) **personenbedingte Kündigung** *oder*
(siehe Prüfungsschema personenbedingte Kündigung – oben III.)
 - (2) **verhaltensbedingte Kündigung**
(siehe Prüfungsschema verhaltensbedingte Kündigung – oben IV.)

Wenn die Kündigung objektiv gerechtfertigt ist, bedarf es einer Prüfung von b) nicht!

- b) **Fehlen einer objektiven Rechtfertigung** für das Verlangen des Dritten (**echte** Druckkündigung): **betriebsbedingte Kündigung** → strenge Anforderungen:
- (1) Arbeitgeber muss sich zunächst schützend vor den Arbeitnehmer gestellt haben (Fürsorgepflicht); insb. Übernahme erheblicher Anstrengungen, um denjenigen, der die Kündigung verlangt, von seiner Drohung abzubringen → **Ultima-Ratio-Prinzip**
 - (2) bei Verwirklichung der Drohung: Drohung schwerer wirtschaftlicher Schäden für den Arbeitgeber; die Kündigung muss das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel sein, um die Schäden abzuwenden (BAG v. 18.07.2013 – 6 AZR 420/12, DB Nr. 51/52, 20.12.2013, S. 2934-2936)
 - (3) Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die Drucksituation berufen, die er selbst in vorwerfbarer Weise herbeigeführt hat.

9. Einhalten der Kündigungsfrist (§ 622 BGB)