

Teil D: Beispielfälle

Fall 1:

a) Liegt in folgenden Fällen eine Kündigung vor?

- Der Arbeitnehmer sagt zum Arbeitgeber: „Geben Sie mir meine Papiere!“
- Der Arbeitgeber erklärt seinem Arbeitnehmer: „Zum 1. Februar können Sie sich eine andere Arbeitsstelle suchen!“
- Der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber erklärt: „Vom 30. März an betrachte ich unsere Zusammenarbeit als beendet“.

b) Was gilt, wenn die jeweiligen Erklärungen schriftlich abgegeben werden?

Fall 2:

Ist in den folgenden Fällen eine wirksame Kündigungserklärung gegeben?

- a) Der Arbeitgeber schreibt: „Für den Fall, dass meine am 05.01.2014 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, kündige ich hiermit das Arbeitsverhältnis erneut zum 30.06.2014.“
- b) Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer, einem Arzt, das Arbeitsverhältnis. Die Kündigung soll jedoch nur dann wirksam werden, wenn der Arzt - ein Chirurg - nicht ab sofort bei allen seinen Operationen Handschuhe trägt.
- c) Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer, wenn dieser nicht ab sofort zu seiner, des Arbeitgebers, Zufriedenheit arbeitet.

Fall 3:

Ist eine wirksame Kündigung gegeben, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dessen Stellung als Verkaufsfahrer unter der Bedingung kündigt, dass er nicht die geringer bezahlte Tätigkeit als Pförtner übernimmt?

Fall 4:

Sind folgende Kündigungserklärungen wirksam vom Kündigungsberechtigten ausgesprochen worden?

- a) Dem Arbeitnehmer eines Betriebes wird vom Leiter der Personalabteilung, der diese Stellung schon viele Jahre innehat, gekündigt.
- b) Der Arbeitgeber lässt den Arbeitnehmer durch einen Rechtsanwalt kündigen. Der Arbeitnehmer weist die Kündigung unverzüglich zurück.
- c) Dem Arbeitnehmer wird von einem der beiden Gesamtprokuristen des Betriebes, der gleichzeitig seit mehreren Jahren Leiter der Personalabteilung ist, gekündigt. Der Arbeitnehmer weist die Kündigung unverzüglich zurück.

Fall 5:

- a) Der Arbeitnehmerin Gisela Gütig (G) wird vom Arbeitgeber Heinz Hurtig (H)
- ordentlich
 - außerordentlich

gekündigt. G ist der Meinung, die Kündigung sei mangels Angabe des Kündigungsgrundes unwirksam. Trifft diese Auffassung zu?

- b) Wie ist der Sachverhalt zu beurteilen, wenn auf das Arbeitsverhältnis der G § 1 des Kündigungsschutzgesetzes anwendbar wäre?

Fall 6:

Arbeitgeber Ernst Eisig (E) schreibt an seinen Arbeitnehmer Alf Ameise (A) folgenden Brief: „Leider müssen sich unsere Wege trennen. Ich kündige hiermit das Arbeitsverhältnis zum 01.10.“. A hält die Kündigung für unwirksam. Er verlangt von E die Mitteilung der Kündigungsgründe. E weigert sich. A, auf dessen Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, erhebt vor dem zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage. Im Prozess teilt E mit, dass er die Kündigung darauf stütze, dass A laufend 10 Minuten zu spät zur Arbeit erschienen sei und mehrmals Arbeitsgeräte (Hammer, Zangen u.ä.) entwendet habe. Wiederholte Abmahnungen hätten an diesen Verhaltensweisen nichts geändert. Das Arbeitsgericht weist die Klage des A ab.

- a) Zu Recht?
b) A möchte seine Prozesskosten von E ersetzt bekommen. Schließlich hätte er nicht geklagt, wenn er gewusst hätte, dass E sich auf diese Kündigungsgründe beruft.

Fall 7:

Wie Fall 6. Zusätzlich führt E vor Gericht aus: Darüber hinaus habe der A auch noch, was er, E, zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht gewusst, sondern erst später erfahren habe, verschiedene Kolleginnen sexuell belästigt. Kann die Kündigung des A auch auf diesen nachgeschobenen Grund gestützt werden?

Abwandlung:

In dem Betrieb des E besteht ein Betriebsrat, der vor der Kündigung zu den bis dahin bekannten Gründen (Zuspätkommen, Diebstähle) ordnungsgemäß angehört worden ist. Kann nun im Prozess auch die sexuelle Belästigung von Kolleginnen mit Erfolg als Kündigungsgrund geltend gemacht werden?

Fall 8:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren in einem Tarifvertrag folgende Kündigungsfristen:

- a) Ein Arbeitsverhältnis, das zwei Jahre bestanden hat, kann mit einer Frist von vier Wochen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden; ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von fünf Jahren hat eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats.
b) Bei einem Arbeitsverhältnis, das zwei Jahre bestanden hat, darf der Arbeitgeber mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, der Arbeitnehmer mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalendermonats kündigen.

Sind diese Vereinbarungen zulässig?

Fall 9:

Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren im Einzelarbeitsvertrag des Arbeitnehmers, der bereits acht Monate im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt ist, eine Kündigungsfrist von 2 Wochen. Ist diese Vereinbarung zulässig?

Fall 10:

Susi Sausewind (S) bewirbt sich als Chefsekretärin bei Bruno Boss (B). Am 05.01.2006 vereinbart sie mit B, die Arbeit zum 01.03.2006 aufzunehmen. Am 16.01.2006 verspricht S's früherer Arbeitgeber ihr überraschend eine erhebliche Gehaltszulage. Daraufhin kündigt S am 26.01.2006 das Arbeitsverhältnis mit B. Ist diese Kündigung wirksam?

Fall 11:

Arbeitgeber Toni Tüchtig (T) schreibt dem Betriebsrat, der Arbeitnehmer Fritz Faul (F) könne nicht weiter in seinem Betrieb verbleiben. Er bittet hierzu um Stellungnahme. Als der Betriebsrat sich nach zwei Wochen immer noch nicht gemeldet und keine Stellungnahme abgegeben hat, kündigt T dem F. Ist diese Kündigung wirksam?

Fall 12:

Arbeitgeber Toni Tüchtig (T) möchte seinem Arbeitnehmer Fritz Faul (F) kündigen. Er hört hierzu ordnungsgemäß den Betriebsrat an, der der beabsichtigten Kündigung widerspricht. Dennoch kündigt T dem F. Ist diese Kündigung wirksam?

Fall 13:

Simone Sanft (S) arbeitet seit zwei Jahren im Hotelbetrieb des Uwe Unfreundlich (U) als Zimmermädchen. S erledigte ihre Arbeit bisher immer gewissenhaft und es gab nie Grund zu Beanstandungen. Insgesamt sind in dem Hotel 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Unerwartet verliert die Cousine des U, die ebenfalls als Zimmermädchen in einem anderen Hotel beschäftigt ist, ihren Arbeitsplatz. Aus familiärer Verbundenheit möchte U ihr eine Stelle in seinem Hotel beschaffen. Er kündigt daher der S ordentlich zum nächst möglichen Termin.

- a) S nimmt sich viel Zeit, um sich von diesem Schock zu erholen. Zweieinhalb Wochen nach Zugang der Kündigung möchte sie nun wissen, ob und wie sie gegen die Kündigung vorgehen kann.
- b) Überdies fragt sich S, ob sie während der Dauer des Prozesses gegen U einen Anspruch auf Beschäftigung hat.
- c) Das Arbeitsgericht gibt der Klage der S statt. Kann S von U, der sich während des Prozesses weigerte, sie weiterzubeschäftigen, Lohn für die Dauer des Prozesses verlangen?

Fall 14:

Der Arbeitgeber G beschäftigt insgesamt 20 Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer A, B und C sind alle seit einem Jahr im Betrieb des G beschäftigt. Im März 2006 kündigt G diesen drei Arbeitnehmern. Die Kündigungen stützt G im Einzelnen auf folgende Gründe:

1. Dem A kündigt er, weil dessen Leistungsfähigkeit aufgrund eines Nervenleidens gemindert ist und es ihm bereits seit einigen Monaten nicht mehr möglich ist, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.
 2. Dem B spricht er die Kündigung aus, weil dieser jeden Tag mit 15 Minuten Verspätung an seinem Arbeitsplatz erscheint und zudem regelmäßig gegen das im Betrieb bestehende Rauchverbot verstößt.
 3. C wird gekündigt, weil sein Arbeitsplatz aufgrund der Einführung der neuesten Technologie im Produktionswesen weggefallen ist.
- a) Können diese Gründe eine Kündigung sozial rechtfertigen?
 - b) Wenn ja: Können dies auch noch andere Gründe?

Fall 15:

A ist im Speditionsbetrieb des B seit 2 Jahren als LKW-Fahrer angestellt. Im Betrieb sind insgesamt 20 Arbeitnehmer beschäftigt. A hat seine Arbeit stets zur vollsten Zufriedenheit des B erledigt. Auf der nächtlichen Heimfahrt von einer privaten Feier gerät A in eine Verkehrskontrolle. Da bei ihm eine BAK von 2,0 ‰ festgestellt wird, wird ihm für 18 Monate der Führerschein entzogen. B, der auf den A als Fahrer dringend angewiesen ist, um seinen Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Kunden nachkommen zu können, möchte nun wissen, ob er dem A aufgrund dieses Sachverhaltes kündigen kann. B hat keine Möglichkeit A in seinem Betrieb an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen.

Fall 16:

Susi Süffel (S) arbeitet seit drei Jahren im Kleinbetrieb (12 Mitarbeiter) des Ernst Enthaltung (E) als Sekretärin. Zusätzlich hat sie dafür zu sorgen, dass eingehende Aufträge zügig bearbeitet werden und koordiniert zu diesem Zwecke die dafür zuständigen Mitarbeiter. Dem E ist seit zwei Jahren bekannt, dass die S alkoholabhängig ist. Aufgrund dieser Sucht kommt es seitens der S immer wieder zu Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis: Sie erscheint regelmäßig zu spät zur Arbeit, erledigt die ihr übertragenen Schreibarbeiten nicht rechtzeitig, vergisst, wichtige Schreiben abzusenden und übermittelt telefonische Nachrichten an E falsch oder überhaupt nicht. E ist diese Schlaperei, die mittlerweile schon zum Verlust von Kunden und Aufträgen geführt hat, leid. Er sieht seinen Betrieb ernsthaft gefährdet, zumal ein Ende dieser Situation nicht abzusehen ist. Trotz seines Drängens weigert sich S hartnäckig, eine Entziehungskur zu machen. Aufgrund der geringen Größe seines Betriebes ist es dem E nicht möglich, die S auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen.

- a) E möchte wissen, ob er die S ordentlich kündigen kann.
- b) Wie wäre der Fall zu entscheiden, wenn sich S bereiterklärt, an einer Therapie teilzunehmen?

Fall 17:

P ist Pilot bei der großen deutschen Fluggesellschaft F. Er fliegt dort regelmäßig Verkehrsmaschinen auf der Route Frankfurt – New York. Nach den Bestimmungen der F muss er sich jedes Jahr einem Check bezüglich seiner Flugtauglichkeit unterziehen. Bei Nichtbestehen dieses Tests wird seine Fluglizenz ungültig. Nachdem P den diesjährigen Check nicht bestanden hat, verliert er seine Flugerlaubnis. Die F möchte wissen, ob sie dem P deswegen ordentlich kündigen kann.

Fall 18:

Ist in den folgenden Fällen eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber trotz fehlender Abmahnung wirksam?

- a) Pilot P trinkt sich vor einem langen Flug mit Whiskey „Mut“ für die schwierige Strecke und die komplizierte Landung an.
- b) D stellt bei seinem Arbeitgeber G einen Urlaubsantrag, den dieser aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse ablehnen muss. Daraufhin teilt D dem G mit, dass er dann „leider in der betreffenden Woche arbeitsunfähig erkranken werde!“
- c) K arbeitet als Schlosser im Betrieb des G. In der Mittagspause kommt es in der Kantine zwischen K und dem Buchhalter B zu einer tätlichen Auseinandersetzung, in deren Verlauf K den B mehrmals heftig mit der Faust in Gesicht und Bauch schlägt.

Fall 19:

Im Betrieb des Franz Fell (F) – insgesamt 50 Mitarbeiter – werden aus Pelzen luxuriöse und sehr teure Pelzmäntel und –jacken in Handarbeit gefertigt und verkauft. Aufgrund der immer lauter werdenden Proteste von Tierschützern gegen diese Bekleidungsstücke einerseits und der immer schlechter werdenden wirtschaftlichen Verhältnisse der Kunden andererseits geht der Umsatz des F schon seit einiger Zeit kontinuierlich zurück. Um seinen Betrieb nicht schließen zu müssen, entscheidet F sich nach langem Überlegen dafür, künftig nur noch maschinell hergestellte Kunstpelze zu verkaufen. Durch diese Änderung der Produktion, die zu einer Umstellung der Fertigung führt, fallen jedoch die Arbeitsplätze von 12 der bisher beschäftigten 15 Schneider weg. F kündigt daher den Schneidern A bis L ordentlich aus betriebsbedingten Gründen.

Kann eine solche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein?

Fall 20:

Wie Fall 20. Wie ist die soziale Rechtfertigung zu beurteilen, wenn der gekündigte Schneider E im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vorträgt, statt seiner hätte Schneider M entlassen werden müssen, da dieser im Gegensatz zu ihm 10 Jahre jünger, nicht so lange im Betrieb beschäftigt sei und keine unterhaltspflichtigen Kinder habe (er selbst habe 3)?

Fall 21:

Wie Fall 20. Wie verhält es sich mit der sozialen Rechtfertigung, wenn E im Prozess geltend macht, er arbeite wesentlich schneller als M?

Fall 22:

Der Arbeitnehmer Torsten Trödel (T) arbeitet im Betrieb des Georg Genau (G). Seit Monaten kommt T jeden Morgen 20-30 Minuten zu spät zur Arbeit. G ist nicht mehr gewillt, dies noch länger hinzunehmen. Während eines gemeinsamen Mittagessens in der Betriebskantine, an dem neben T und G noch weitere Mitarbeiter teilnehmen, sagt G in Richtung des vier Plätze weiter sitzenden T „so geht das alles nicht mehr weiter“. Auch in den nächsten zwei Wochen kommt T weiterhin unpünktlich zur Arbeit, woraufhin G ihm ordnungsgemäß kündigt. T ist der Auffassung, die Kündigung sei mangels Abmahnung unverhältnismäßig. Zu Recht?

Fall 23:

Der Arbeitnehmer T wird von seinem Arbeitgeber G wegen ständigen Zuspätkommens abgemahnt.

- a) Trifft die Ansicht des T, diese Abmahnung sei mangels Schriftform unwirksam, zu?
- b) Darüber hinaus ist T der Meinung, die Abmahnung sei auch mangels Beteiligung des Betriebsrates unwirksam.
- c) Was kann T tun, wenn er die Abmahnung für ungerecht hält, weil er stets pünktlich an seinem Arbeitsplatz erschienen ist?
- d) Was für einen Anspruch kann T geltend machen, wenn feststeht, dass eine ihm erteilte *schriftliche* Abmahnung unberechtigt ist?

Fall 24:

Der Arbeitnehmer T behauptet bereits seit einiger Zeit, dass die im Betrieb seines Arbeitgebers G hergestellten Produkte völlig übersteuert und von minderwertiger Qualität

sein. Weder bei Arbeitskollegen noch bei Kunden oder Konkurrenzbetrieben nimmt er diesbezüglich ein Blatt vor den Mund. Im Gegenteil, er fügt seinen Verunglimpfungen stets noch hinzu, dass nichts und niemand ihm verbieten könne, auch weiterhin unverändert seine Meinung, wo immer es ihm passe, lautstark kundzutun. Als G dieses Verhalten zu Ohren kommt, kündigt er dem T ordentlich zum nächst zulässigen Zeitpunkt. Ist diese Kündigung verhältnismäßig?

Fall 25:

Arbeitnehmerin Lisa Langfinger (L) ist in der Backwarenabteilung der Kaufhaus Müller GmbH als Verkäuferin beschäftigt. Am Montag, den 06.03.2006 erfährt der Geschäftsführer Peter Pingelig (P) bei einem feuchtfröhlichen Abend im Kollegenkreis, dass die L häufig leckere Backwaren „mitgehen lässt“, um zu Hause den neugefundenen Herzallerliebsten zu verwöhnen. Am Montag, den 13.03.2006, führt P ein ernstes Gespräch mit L. Sie gesteht ihm unter Tränen, dass sie der Versuchung, Backwaren einzustecken, einfach nicht widerstehen könne und sie schon des Öfteren heimlich welche mit nach Hause genommen habe. Am Mittwoch, den 22.03.2006 überreicht P der L die fristlose Kündigung.

- a) L möchte wissen, ob diese Kündigung wirksam ist.
- b) Im Falle der Unwirksamkeit möchte sie wissen, was sie gegen die Kündigung unternehmen kann.

Fall 26:

Benno Brav (B) wird von seinem Arbeitskollegen Gerd Gemein (G) verdächtigt, im Betrieb schon häufiger Büromaterial gestohlen zu haben. Obwohl gegen B keinerlei Indizien sprechen, wird er vom Arbeitgeber A fristlos entlassen. Vor Ausspruch der Kündigung gab A dem B nicht die Möglichkeit, sich zu den konkret erhobenen Vorwürfen im Einzelnen zu äußern. Darüber hinaus fordert A den B auf, die Kündigung anzunehmen, da er andernfalls Strafanzeige gegen ihn erstatten werde. B ist infolge der ganzen Angelegenheit nervlich nur noch ein Wrack. Deshalb gibt er, obwohl er unschuldig ist, die geforderte Erklärung ab. Einige Tage später erwacht bei B Verärgerung über die ihm widerfahrene Ungerechtigkeit und er beschließt, gegen die Kündigung vorzugehen. Mit Erfolg?

Fall 27:

Arbeitgeber A kündigt dem Arbeitnehmer Gustav Gewaltsam (G) am 1.2.2015 fristlos, weil dieser seinen Arbeitskollegen S verprügelt hat. Am 3.2.2015 kündigt A erneut. Diesmal erfolgt die Kündigung fristgerecht zum 30.6.2015. Der Betriebsrat wird nicht angehört. Die Kündigung ist sozialwidrig, da ein Kündigungsgrund nicht vorliegt. Am 6.2.2015 erhebt G Kündigungsschutzklage. Im Laufe des Prozesses erfolgt die dritte Kündigung. Auch diese Kündigung ist sozialwidrig. Die Kündigung geht am 29.5.2015 zu. Termin zur mündlichen Verhandlung und Entscheidung ist am 30.10.2015.

Ändert sich etwas, wenn die dritte Kündigung am 31.7.2015 zugeht?

Fall 28:

Lily's Brautmoden beschäftigt bundesweit in 25 Filialen insgesamt 300 Mitarbeiter. Der Inhaber Alois Lily (A) ist den ständigen Streit und Ärger mit seinen Arbeitnehmern leid und verkauft deshalb sein Unternehmen an Gregor Geier (G). G teilt daraufhin den Arbeitnehmern mit, dass sie nicht mehr zur Arbeit erscheinen müssten. Er wolle mit ihnen allen nichts zu tun haben.

- a) Bestehen vertragliche Beziehungen zwischen G und den Arbeitnehmern?
- b) Kann A bzw. G den Arbeitnehmern mit Hinweis auf den Betriebsübergang kündigen?

Fall 29:

Robert Recht (R) verkauft und überträgt seinen Betrieb, in dem kommentierte Schönfelder-Gesetzestexte hergestellt werden, an Kasimir Kurz (K). Nach 3 Monaten ficht K den Kaufvertrag wirksam an und überträgt den Betrieb an R zurück.

- a) Was ist mit den Arbeitsverhältnissen der Arbeitnehmer, die schon vor dem Verkauf bei R beschäftigt waren?
- b) Was ist, wenn K während der 3 Monate, in denen er Inhaber des Betriebes war, 2 weitere Arbeitnehmer eingestellt hat? Bestehen diese Arbeitsverhältnisse fort?

Fall 30:

Karl Kuchen (K) ist Inhaber eines gut besuchten Cafés. Für die Unterhaltung seiner Gäste hat er die „Kitzmann-Singers“, eine 5-Mann-Kapelle, eingestellt und mit jedem einzelnen Musiker einen Arbeitsvertrag geschlossen. Zu K's großem Ärger entpuppten sich die musikalischen Darbietungen der Kapelle als nicht ganz so harmonisch, wie sie eigentlich sein sollten. Obwohl 4 Mitglieder der Band sehr gute Darstellungen boten, war die Musik kein Ohrenschmaus. Dies lag allein am Pianisten Casimir Cognac, der aufgrund eines ständig erhöhten Alkoholpegels ununterbrochen falsch spielte, was für das Publikum deutlich zu hören war. Verärgert kündigt K allen 5 Männern. Sind die Kündigungen wirksam?

Fall 31:

Alma (A) und Berta (B) sind Arbeitnehmerinnen der Müller-Senioren-Moden-GmbH. Sie sind gemeinsam Geschäftsführerinnen dieser Boutique in der Saarbrücker Innenstadt, indem sie sich einen Arbeitsplatz wie folgt teilen: A arbeitet stets vormittags, B nachmittags. In ihrem Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass bei Verhinderung einer der beiden Arbeitnehmerinnen die andere sie vertritt.

- a) Als B für 8 Wochen zur Kur muss, verlangt der Arbeitgeber von A, dass sie die B in dieser Zeit vertritt. Zu Recht?
- b) Als die A ihren Arbeitsvertrag kündigt, kündigt der Arbeitgeber auch der B mit der Begründung, sie seien für ihn nur gemeinsam von Nutzen. Kann der Arbeitgeber der B wirksam kündigen?