

Prüfungsschemata

I. Prüfungsschema einer ordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form § 623 BGB
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Ausschluss der ordentlichen Kündigung

- Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Individualvereinbarung
- Befristung
- Sonderkündigungsschutz (z.B. § 15 KSchG, § 22 Abs. 2 BBiG)

3. Zustimmungsbefreiung

- § 9 Abs. 3 MuSchG (Schwangere)
- § 85 SGB IX (Schwerbehinderte)
- § 18 Abs. 1 BEEG (Elternzeit)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit)

4. Anhörungsbedürftigkeit des Betriebsrats, § 102 BetrVG

5. Anzeigebefreiung

- bei Massentlassungen im Sinne von § 17 Abs. 1 KSchG

6. Einhalten der Klagefrist des § 4 KSchG

7. Anwendbarkeit des KSchG gemäß §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG

8. Soziale Rechtfertigung, § 1 Abs. 2 KSchG (s. unten III, IV, V)

- dringende betriebliche Erfordernisse (Betriebsbedingte Kündigung) (unten III.)
- Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Personenbedingte Kündigung) (unten IV.)
- Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (Verhaltensbedingte Kündigung) (unten V.)

9. Einhalten der Kündigungsfrist, § 622 BGB

II. Prüfungsschema einer außerordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form § 623 BGB
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Zustimmungsbefreiung der Kündigung

- § 9 Abs. 3 MuSchG (Schwangere)
- § 85 SGB IX (Schwerbehinderte)
- § 18 Abs. 1 BEEG
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit)
- § 103 BetrVG

3. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG

4. Einhalten der Klagefrist gemäß § 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 gemäß § 140 BGB

III. Prüfungsschema zur personenbedingten Kündigung

→ Schema zur Prüfung des in Schema I genannten Punktes 8.

1. negative Prognose

2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

3. Keine vorrangig milderen Mittel

4. Interessenabwägung

IV. Prüfungsschema zur verhaltensbedingten Kündigung

→ Schema zur Prüfung des in Schema I genannten Punktes 8.

1. Vertragsverletzung
2. Abmahnung
3. negative Prognose
4. keine vorrangig milderen Mittel
5. Interessenabwägung

V. Prüfungsschema zur betriebsbedingten Kündigung

→ Schema zur Prüfung des in Schema I genannten Punktes 8.

1. außer- oder innerbetriebliche Ursachen
2. Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung
3. Kausaler Wegfall des Arbeitsplatzes
4. keine vorrangig milderen Mittel
5. ordnungsgemäße Sozialauswahl