

Arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitnehmers (Prüfungsschemata)

A. Außerordentliche Kündigung

1. Bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien
2. Wirksame Kündigungserklärung:
 - a) Schriftliche Kündigungserklärung (§ 623 BGB)
 - b) Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen (z.B. Vertretungsmacht, Zugang, richtiger Arbeitgeber)
3. Rechtzeitigkeit der Klageerhebung durch den Arbeitnehmer (§§ 7, 13 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 4 S. 1 KSchG) oder nachträgliche Klagezulassung (§ 5 KSchG)
4. Kein besonderer Kündigungsschutz (z.B. §§ 613a Abs. 4 BGB, 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG, 18 Abs. 1 S. 1 BEEG, 15 KSchG, 85 ff. SGB IX, 103 BetrVG)
5. Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG)
6. Voraussetzungen des § 626 BGB
 - a) Wahrung der Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2 BGB
 - b) Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB:
 - aa) „An sich“ wichtiger Grund
 - bb) Negativprognose infolge wiederholter Pflichtverletzung trotz einschlägiger Abmahnung; bei schwer wiegenden Pflichtverletzungen sowie bei personen- und betriebsbedingten Kündigungen Abmahnung entbehrlich
 - cc) Keine vorrangigen milderer Mittel (Ultima-ratio-Prinzip)
 - dd) Unzumutbarkeit der Fortsetzung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. der Befristung
7. Bei Abschluss der ordentlichen Kündigung: Notwendige Auslaufrist eingehalten?

B. Ordentliche Kündigung

1. Prüfung der Voraussetzungen 1. bis 5. wie bei der außerordentlichen Kündigung
2. Wahrung der Kündigungsfrist
 - a) Einzelvertraglich vereinbarte Frist im Rahmen des § 622 Abs. 3, Abs. 4 S. 2, Abs. 5 und 6 BGB
 - b) Tarifvertraglich geltende Frist im Rahmen des § 622 Abs. 4 S. 1, Abs. 6 BGB
 - c) Gesetzliche Frist (§ 622 Abs. 1 und 2 BGB; für schwer behinderte Menschen § 86 SGB IX)
3. Kein gesetzlicher, einzel- oder kollektivvertraglicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung
4. Allgemeiner Kündigungsschutz
 - a) Anwendbarkeit des KSchG
 - aa) Arbeitsverhältnis
 - bb) Beschäftigung in einem Betrieb
 - cc) Mindestens sechsmonatige ununterbrochene Beschäftigung bei Zugang der Kündigung
 - dd) Kein Kleinbetrieb (§ 23 Abs. 1 S. 2 bis 4 KSchG)
 - b) Soziale Rechtfertigung der Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG)
 - aa) Bei personenbedingten Kündigungen
 - (1) Mangelnde Eignung des Arbeitnehmers aus einem von ihm nicht steuerbaren Grund (sonst: verhaltensbedingt); insbesondere: lang andauernde Erkrankung oder häufige Kurzerkrankungen des Arbeitnehmers
 - (2) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
 - (3) Negativprognose
 - (4) Keine milderer Mittel (Ultima-ratio-Prinzip)
 - (5) Interessenabwägung
 - bb) Bei verhaltensbedingten Kündigungen
 - (1) Verletzung einer vertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht
 - (2) Vertretenmüssen der Pflichtverletzung
 - (3) Negativprognose
 - Bei leichten Verstößen: Wiederholung eines vertragswidrigen Verhaltens trotz einschlägiger Abmahnung
 - Bei schweren Verstößen ohne Abmahnung

- (4) Keine milderer Mittel (Ultima-ratio-Prinzip)
- (5) Interessenabwägung

cc) Bei betriebsbedingten Kündigungen

- (1) Unternehmerische Entscheidung
- (2) Tatsächliche Existenz der außer- oder innerbetrieblichen Ursachen für die unternehmerische Entscheidung
- (3) Keine Willkürlichkeit der Entscheidung
- (4) Kausalität von Unternehmerentscheidung und Arbeitsplatzwegfall
- (5) Prognose, dass der Arbeitsplatz spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist wegfällt
- (6) Keine milderer Mittel (Ultima-ratio-Prinzip)
- (7) Interessenabwägung
- (8) Soziale Auswahl (§ 1 Abs. 3 bis 5 KSchG)

(a) Bei Existenz einer mit dem Betriebsrat im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vereinbarten Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG): Keine grobe Fehlerhaftigkeit der in der Namensliste zum Ausdruck gekommenen sozialen Auswahl

(b) In den übrigen Fällen (§ 1 Abs. 3 und 4 KSchG):

- (i) Bestimmung des auswahlrelevanten Personenkreises
- (ii) Bei Existenz eines kollektivvertraglichen Punkteschemas (§ 1 Abs. 4 KSchG): Keine grobe Fehlerhaftigkeit des Punkteschemas und ordnungsgemäße Anwendung des Schemas durch den Arbeitgeber
- (iii) In den übrigen Fällen (§ 1 Abs. 3 KSchG):
 - „Ausreichende Berücksichtigung“ der **Sozialdaten** durch Arbeitgeber:
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung

BAG v. 18.01.1990 und 05.12.2002:

Auswahlkriterium	Punkte
Alter	1 Punkt pro vollendetem Lebensjahr (max. 55 Punkte)
Betriebszugehörigkeit	- 1 Punkt pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit bis 10 Dienstjahre - vom 11. Dienstjahr an 2 Punkte pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit (max. 70 Punkte)
Unterhaltspflichten	4 Punkte je unterhaltsberechtigtem Kind 8 Punkte für unterhaltsberechtigten Ehegatten
Schwerbehinderung	5 Punkte bei Schwerbehinderung von 50 %; über 50 % jeweils 1 Punkt für 10 %

- Berechtigte betriebliche Bedürfnisse für eine Nichtberücksichtigung von Leistungsträgern bei der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG):
 - Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen
 - Sicherung ausgewogener Personalstruktur
- BAG v. 20.06.2013: Wenn Austauschbarkeit im Einsatz befindlicher Arbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher nicht ausgeschlossen ist, sind diese in die Sozialauswahl im Verleiharbeitgeberbetrieb einzubeziehen

C. Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage

1. Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten, § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG
2. Zuständigkeit
 - a) Sachlich: § 8 Abs. 1 ArbGG
 - b) Örtlich: § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12 ff. ZPO (i.d.R. § 29 ZPO)
3. Partei-, Prozess- und Postulationsfähigkeit, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 50 ff. ZPO und 11 ArbGG
4. Klageart: Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG ist eine besondere Feststellungsklage zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der speziellen Kündigung bzgl. der Fehler, die laut § 4 S. 1 KSchG gerügt werden können (§ 256 ZPO)
5. Besonderes Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Gefahr der Präklusion nach § 7 KSchG
6. Ordnungsgemäße Klageerhebung: Form, § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 253 ZPO

D. Begründetheit der Kündigungsschutzklage (vgl. oben unter A. und B.)