

2 seitens des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

- a *Verschuldenshaftg*
 - aa 280ff oder 823ff,831 BGB
 - bb Beschränkungen
 - (1) 254 BGB
 - (2) bei Personenschd: 104 SGB VII (dh Haftg nur bei Vorsatz od Unfall im allg Straßenverkehr u begrenzt auf d Differenz zw d Schd u d Leistgen d Unfallversicherung)
- b *Haftg* für SachSchd d ArbN *ohne Verschulden* d ArbG, 670 BGB analog, wenn d Schd
 - aa in Vollzug e betriebl veranlaßten (aM: schadensgeneigten) Arb entstanden ist
 - bb außergewöhnl ist, dh erkennb nicht in d Vergütung abgegolten
 - cc sowie der Risikosphäre d ArbG zuzurechnen ist

3 seitens eines Arbeitskollegen gegen den Arbeitnehmer

- a insbes 823ff BGB
- b Beschränkung gemäß 105 SGB VII
- c Freistellungsanspr d ArbN ggüber d ArbG bei betriebl veranlaßter Tätigkeit (aM: bei schadensgeneigter Tätigkeit), analog 670 BGB (s.o. 1 c cc (2) (c), A – 7)

4 seitens eines Dritten gegen den Arbeitnehmer

- a insbes 823ff BGB
- b Freistellungsanspr d ArbN gg d ArbG bei betriebl veranlaßter (aM: schadensgeneigter) Tätigkeit, analog 670,257 BGB (s.o. 1 c cc (2) (c), A – 7)

XII Ansprüche aus Wettbewerbsverboten

- 1 während d Dauer d ArbV: Unterlassg, SchdErs bei Verstoß
 - a kfm Angest: 60f HGB
 - b sonst ArbN: gemäß d arbvertragl Treuepfl, 241II BGB iVm 60f HGB
- 2 nach Beendigung d ArbV: Unterlassg, Entschädigg, Vertragsstrafe
 - a nur bei vertragl Vereinbarung
 - b für diese gelten: 110 GewO, 74ff HGB

XIII Ansprüche aus einem Anbahnungsverhältnis (d nicht z Begründung e ArbV führt)

- 1 Anspr auf Ersatz d Vorstellungskosten, gemäß ausdrückl Zusage bzw gemäß 670 BGB
- 2 Entschädigung wg geschlechtsbezog Diskriminierung, 611a BGB
- 3 Entschädigung bei Diskriminierung e Schwerbeh, 81II SGB IX
- 4 SchdErsAnspr aus cic (nach allg Regeln, s.o. BürgR [[2]] I, B – 47)

C Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber**I Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage**

Besonderheiten:

- 1 sachl Zuständkt d ArbGt, 2INr3b ArbGG
- 2 Klageart
 - a bes Feststellungsklage gemäß 4 KSchG, bei Geltendmachung d Fehlens e sozialen Rechtfertigung iSd 1III KSchG od sonst Unwirksamkeitsgründe (Feststellungsinteresse ist schon wg 4,7,13I2 KSchG geg)
 - b iü: allg Feststellungsklage gemäß 256 ZPO
- 3 ordnungsgemäße Prozeßvertretg, 11 ArbGG

II Begründetheit**1 wirksames Arbeitsverhältnis**

2 begriffliches Vorliegen einer ordentlichen Kündigung

- a Kündigg (Abgrenzungen: Aussperrung, Suspendierung, Befristung)
- b ord Kündigg
 - Beendigung e ArbV auf unbest Zeit ohne Geltendmachung e ges vorgesehenen Grundes zum Ende d jew gelt KündiggsFrist
 - evtl Umdeutung e unwirks ao Kündigg, 140 BGB (s.u. D II 8, A – 13)

3 Einhaltung der Klagefrist von 3 Wochen, 4S1,5I KSchG

- a schriftl Kündigg
- b Kl, mit der d Fehlen d sozialen Rechtfertigung (Gründe d 1II KSchG) od d Unwirksamkeit aus and Gründen geltend gemacht wird,
 - gilt wg d punktuellen Streitgegenstands für jede einz Kündigg, auch für Nachkündiggen während d KündiggsSchutzprozesses
 - RF bei Fristversäumung: Wirksamkeit d Kündigg, 7 KSchG

4 ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- a 104ff,164ff BGB (insbes: Vorlage e Vollmachtsurk, 174S1 BGB)
- b Zugang gemäß 130 BGB (nach allg Regeln, s. BürgR [[1]] [1] A II 2 a, B – 6; bei Aushang, soweit gemäß TV od BV zuläss; nach hM auch bei urlaubsbedingter Abwesenheit)
- c Angabe d KündiggsGründe nur soweit vorgeschrieben (zB 9III2 MuSchG)
- d Rücknahme nach Zugang nicht mögl (wg d Gestaltungswirkung der KündiggsErklärg)

5 Wirksamkeit der Kündigung

a kein unzulässiger Inhalt

- bedingte Kündigg (es sei denn d Eintritt d Bedingung hängt nur v Willen d Empf ab)
- Teilkündigg (bzgl einz Bestimmungen d ArbV unter Fortbestand d übr; statt dessen mögl: ÄndKündigg, s.u. E, A – 13)

b kein Ausschluß der ordentlichen Kündigung

- aa Unkündbarkeit lt
 - TV (4I TVG; zB 34II TVöD od Rationalisierungsschutzabkommen, d nach hM 1II KSchG zulässig einengen können)
 - BV (in d Grenzen d 77III BetrVG)
 - ArbV
- bb ges, zB:
 - 15III TzBfG: Befristung d ArbV
 - 11 TzBfG: Verweigerung d Veränderung d ArbZeit bzgl Teilzeitarbeit
 - 2 ArbPlSchG, 78INr1 ZDG: während od wg e Wehr- bzw Zivildienstes
 - 15 KSchG: BetrR, Jugendvertretg, Personalrat
 - 9I MuSchG: Schwangere, bei Mitteilung d Schwangerschaft (nicht unbedingt Nachweis) innerh v 2 Wochen nach Zugang d Kündigg
 - 18 BErzGG: während d Elternzeit
 - Parlamentsabgeordnete (2III1 AbgG), GdeVertreter (gemäß LGO)
- cc fehlende Zustimmung: 9III MuSchG/85ff SGB IX (bei Berufung auf d Behinderung durch d ArbN innerh v 1 Monat, wenn sie d ArbG bei Kündigg nicht bekannt war, hM)
- dd fehlende Anzeige e Massenentlassung, 17f KSchG

c Schriftform, 623,126 BGB (es sei denn: weitergehende Formvorschrift gemäß G,TV, BV od ArbV)

d ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats, 102I BetrVG

- aa Bestehen e BetrR
- bb Information üb Person, KündiggsArt, Termin, Gründe, soziale Verhältnisse
 - alle Umstände, d aus d Sicht d ArbG d Kündigg rechtfertigen sollen
 - so genau, daß d BetrR d Berechtigung d Kündigg ohne eig Nachforschungen prüfen kann
- cc Entgegennahmefugnis: Vorsitzender, Stellvertreter bei Verhinderung (26II BetrVG)
- dd vor Erklärg d Kündigg (notw wg d Zwecks d Anhörung)
- ee Ablauf d WidersprFrist v 1 Woche (102II1 BetrVG) vor d KündiggsErklärg

ff bei Mängeln d Anhörungsverfahrens: unbeachtl, soweit sie in d Verantwortungsbereich des BetrR fallen; beachtl, soweit sie im Verantwortungsbereich d ArbG liegen
 RF e Kündigg ohne ordnungsgemäße Anhörung: unwirks, 102I3 BetrVG, 13III KSchG

e keine Nichtigkeit nach

- aa 134 iVm zB 611a BGB/612a BGB/613aIV BGB/3II,III GG
- bb 138 BGB
- cc 242 BGB

6 Eingreifen des Kündigungsschutzes nach KSchG

a Anwendungsbereich des KSchG, 23I2–4,1I KSchG

- aa Betr, in d regelm mehr als 5 bzw 10 ArbN (ohne AzuBi/bei anteil Berücksichtig v Teilzeitkräften) beschäftigt sind, 23I2–4 KSchG
 - maßgebl Zeitpunkt: Zugang d KündiggErklärg
 - Betr bei Verkaufsfilialen: bei einheitl zentraler Organisation u Leitung gilt d Gesamtheit einschl d VerwZentrale als Betr; bei dezentraler Organisation u Leitung ist d Filiale Betr
 - aber: in Kleinbetr kann e Kündigg gemäß 242 BGB wg Verstoßes gg e durch 12 GG gebot Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme unwirks sein; insbes bei willkür, auf sachfremden Motiven beruhender od bei e iSv 3III GG diskriminier Kündigg
- bb d ArbV d gekündigten ArbN muß mind 6 Monate ohne Unterbrechung bestanden haben, 1I KSchG
 - maßgebl Zeitpunkt: Zugang d KündiggErklärg
 - maßgebl ist aber nur d rechtl Bestand d ArbV (unerhebl: Unterbrechungen d ArbLeistg, zB wg Krankheit od Urlaub/kurze rechtl Unterbrechungen bei engem sachl Zushg)

b soziale Rechtfertigung

(maßgebl Zeitpunkt: Zugang d KündiggErklärg)

aa **generelle Formel:** sozial gerechtfertigt ist e Kündigg, wenn Umstände vorliegen, d bei verständiger Würdigung u Abwägung d Interessen v ArbN, ArbG u Betr d Kündigg als billigenswert u angemessen erscheinen lassen

bb Gründe d 1III KSchG

(1) Gründe

(a) personenbedingte Kündigung

Hauptfall: Krankheit (regelwidr körperl od geist Zustand), durch die die betriebl Interessen erhebl u unzumutb beeinträchtigt werden

Erscheinungsformen u Vorauss:

(aa) langanhaltende Krankheit

- langanhalt ArbUnfähigkeit in d Vergangenheit (mehr als 6 Wochen, nach d Bedingungen d Einzelfalls), d im Zeitpunkt d Zugangs d Kündigg anhält
- obj Nichtabsehbarkeit d Zeitpunkts d Wiederherstellung d ArbFähigkeit (negat Prognose)
- durch diese Ungewißheit bedingte erhebl u (aufgrd e Interessenabwägung) unzumutb Beeinträchtigung d betriebl Interessen (Krit: zB Planungsprobleme, Kosten v Überbrückungsmaßnahmen)

(bb) häufige Kurzerkrankungen, bei (im Zeitpunkt d Kündigg) obj Wiederholungsgefahr u dadurch bedingter erhebl sowie (aufgrd e Interessenabwägung) unzumutb Beeinträchtigung d betriebl Interessen

(cc) krankheitsbedingte Minderung d LeistgsFähigkeit, d quantitativ od qualitativ erhebl ist, bei negat Prognose u erhebl sowie unzumutb Beeinträchtigung d betriebl Interessen

(dd) dauerhafte LeistgsMinderung od -unfähigkeit

(b) verhaltensbedingte Kündigung

(aa) Fallgruppen:

- PflWidrigkeiten im LeistgsBereich
- Störungen im persönl Vertrauensbereich
- Verletzg arbvertragl Nebenpfl

- d ArbVerhältnis konkret beeinträchtigt außerdienstl Verhalten
- (bb) verschuldet u (idR) wiederholt
- (cc) erfolglose Abmahnung
 - deutl u ernsthafte Mißbilligung e genau bezeichneten Fehlverhaltens, verbunden mit d Aufforderung, d mißbilligte Verhalten zu unterlassen, unter gleichzeit Hinweis, daß ansonsten d Bestand d ArbV gefährdet sei
 - grds erforderl, ausgenommen bei eindeutig feststehender Zwecklosigkeit
- (c) **betriebsbedingte Kündigung**
 - (aa) betriebl Erfordernis
 - wirtschaftl, techn od organisator Umstände
 - extern bedingt (zB längere Absatzschwierigkeiten, Rohstoffmangel)
 - intern bedingt, dh durch e unternehmer Entscheidung begründet (zB Rationalisierung, Stilllegung e Betr(teils), Produktionsumstellung; nach hM grds keine gerichtl Überprüfung v Zweckmäßigkeit u Notwendigkeit e intern bedingten Wegfalls e ArbPlatzes aufgrd e spezifisch unternehmer Entscheidung; Grenze: Willkürverbot)
 - die e Weiterbeschäftigung d ArbN entgegenstehen (Wegfall d bisherigen ArbPlatzes; erforderl ist insoweit e substantiierte Darlegung d ArbKräfteüberhangs)
 - (bb) dringend: Vhm (s.u.(2))
 - (cc) gesetzl vermutet bei namentl Erfassung in e Interessenausgleich, 1V KSchG
- (2) **Vhm d Kündigung**: Unzumutbarkeit d Weiterbeschäftigung, orientiert am Grds d Kündigg als ultima ratio; insbes:
 - (a) Mögklt d Weiterbeschäftigung an and freien ArbPlatz od zu and Bedingungen (Vorrang d ÄndKündigg), auch nach Fortbildung bzw Umschulung od in e and Betr
 - (b) ggf umfassende Interessenabwägung
- (3) **soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung**, 1III KSchG
 - (a) soziale Auswahl: Entlassung d ArbN, d am wenigsten auf seinen ArbPlatz angewiesen ist
 - (aa) einzubeziehender Personenkreis:
 - vergleichb ArbN: ArbN d gleichen hierarch Ebene im gleichen Betr, d aufgrd ihrer fachl Qualifikation d Aufgaben d gekündigten ArbN übernehmen können (personelle Substituierbarkeit)
 - nicht einzubeziehen: unkündb ArbN
 - (bb) Gesamtabwägung aufgrd insbes folg Auswahlkrit: Dauer d BetrZugehörigkeit, Alter, Unterhaltsverpfl, Schwerbehinderung
 - (b) d sozialen Auswahl entgegenstehende betriebl Bedürfnisse, 1III2 KSchG
 - (c) Beschränkung d Überprüfung auf grobe Fehlerhaftigkeit bei Vorauss lt 1IV KSchG
- cc **Kündigungsschutz nach 1II2,3 KSchG** (betrverfassungswidr Kündigg)
 - (1) Verstoß gg Richtlinien nach 95 BetrVG od Weiterbeschäftigung d gekündigten ArbN (an and ArbPlatz, in and Betr, nach Fortbildung bzw Umschulung, zu and ArbBedingungen) ist mögl
 - (2) ordnungsgemäßer Widerspr d BetrR gemäß 102II,III BetrVG (fehlt dieser ist 1III1 anwendb, hM)

7 Einhaltung d Kündigungsfrist

- a lt TV, ArbV (622IV,V BGB)
- b ges, 622 BGB:
 - aa grds mind 4 Wochen, 622I,II BGB (Fristberechnung: 187 iVm 188II BGB; 193 BGB gilt nicht für KündiggFristen)
 - bb während d Probezeit 2 Wochen, 622III BGB
- c Kündigg vor Dienstantritt: Fristbeginn ab Zugang od Dienstantritt? Auslegung nach Einzelfallumständen
- d Umdeutung e fristwidr Kündigg: zum nächstmögl Termin, wenn dies d mutmaßl Willen d Kündigenden entspricht u dieser d Gegenpartei erkennb war (140 BGB)