

Individualarbeitsrecht

Arbeitspapier 10

I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Überblick über die Tatbestände)

Arbeitsverhältnisse enden als Dauerschuldverhältnisse nicht durch schlichten Leistungsaustausch. Vielmehr bedarf es eines Beendigungstatbestandes.

1. Beendigung infolge einer Vereinbarung
 - a) Befristung und Bedingung
 - b) Aufhebungsvertrag
2. Beendigung durch einseitige Erklärung
 - a) Kündigung
 - b) Anfechtung
3. Sonstige Fälle
 - a) Tod des Arbeitnehmers
 - b) Gerichtliche Auflösung (§ 9 KSchG)
4. Keine Beendigungsgründe sind z. B. dauernde Arbeitsunfähigkeit, Erreichen des Rentenalters, Insolvenz des Arbeitgebers

II. Kündigung (Allgemeines)

1. Grundbegriffe
 - einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
 - Grundformen: ordentliche/außerordentliche Kündigung
 - Beendigungskündigung/Änderungskündigung
2. Kündigungserklärung
 - a) Eindeutigkeit (Kündigungswille muss klar zum Ausdruck gebracht werden)
 - b) Form (§ 623 BGB)
 - bei Formverstoß Nichtigkeit (§ 125 S. 1 BGB)
 - Angabe von Kündigungsgründen nicht erforderlich
 - c) Zugang (§ 130 BGB)

BAGE 58, 9 = NZA 1988, 875 (Zugang von Kündigungserklärung):

Ein an die Heimatanschrift des Arbeitnehmers gerichtetes Kündigungsschreiben geht diesem grundsätzlich auch dann zu, wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, daß der Arbeitnehmer während seines Urlaubs verreist ist (Abweichung von BAGE 34, 305).

BAGE 40, 56 (Folgen einer „Rücknahme“ der Kündigung)

 - einseitige Rücknahme einer Kündigung nicht möglich
 - aber jederzeit Einigung auf einvernehmliche Rücknahme der Kündigung zulässig
 - d) Vertretungsmacht (§§ 164 ff. BGB)

Wichtig: Einschränkung des Zurückweisungsrechts nach § 174 S. 1 BGB gemäß § 174 S. 2 BGB, wenn kündigender Vorgesetzter nach Stellung im Unternehmen typischerweise Kündigungsberechtigung hat
 - e) Allgemeine Unwirksamkeitsgründe (§§ 134, 138, 242, 612a BGB)

Insbesondere:

 - Maßregelungsverbot (§ 612a BGB)
 - Kontrolle der Umstände, unter denen die Kündigung ausgesprochen wird, nach § 242 BGB

3. Ordentliche Kündigung
 - a) Einführung
 - bürgerlichrechtliche Ausgangslage: Kündigungsfreiheit (§ 620 II BGB)
 - Aber: Regelmäßige Bindung des Arbeitgebers an hinreichend gewichtigen Kündigungsgrund (durch spezialgesetzliche Vorschriften) = inhaltlicher Bestandsschutz;
 - davon zu unterscheiden: zeitlicher Bestandsschutz durch Kündigungsfristen
 - b) Gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 I und II BGB)
 - c) Einzel- und tarifvertragliche Abweichungen (§ 622 III-V BGB)

III. Außerordentliche Kündigung

1. Grundlagen

Jedes Dauerschuldverhältnis kann aus wichtigem Grund fristlos beendet werden, wenn die Fortsetzung unzumutbar geworden ist (siehe auch § 314 BGB)
2. Wichtiger Grund (§ 626 I BGB)
 - a) Allgemeines

Relevant ist stets die objektive Sachlage im Zeitpunkt der Kündigung; später Ereignisse sind unerheblich, können aber ggf. eine neue Kündigung rechtfertigen
 - b) Struktur (nach st. Rspr. zweistufiger Aufbau)
 - Vorliegen eines die ao-Kündigung „an sich“ rechtfertigenden Grundes
 - Umfassende Interessenabwägung
 - Prognoseprinzip (Testfrage: Ist mit weiteren Störungen zu rechnen?)
 - Ultima-Ratio-Prinzip (Testfrage: Gibt es mildere Mittel, künftige Störungen zu vermeiden?)
 - c) Fallgruppen (personen-/verhaltens-/betriebsbedingte Gründe)

Personen-/betriebsbedingte Gründe eher selten
(regelmäßig nur, wenn ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist)

Im Zentrum stehen verhaltensbedingte Gründe:

- Schwerwiegende Verstöße gegen die Leistungspflicht (insbesondere beharrliche Arbeitsverweigerung)
- Schwere Verstöße gegen sonstige Verhaltenspflichten (Tätigkeiten, Diebstahl, Annahme von Schmiergeldern, uU umfangreiche private Internetnutzung während der Arbeit)

Sonderproblem „Bagatellkündigungen“:

Kündigung wegen:

- Entwendung von vier Maultaschen (nach 17 Jahren Betriebszugehörigkeit)
- Entwendung einer Frikadelle (nach 34 Jahren Betriebszugehörigkeit)
- unberechtigtes Einlösen von Bons über 1,30 € (nach 31 Jahren Betriebszugehörigkeit)
- „Entwendung“ von Strom für 1,8 Cent (nach 19 Jahren Betriebszugehörigkeit)

Wirksam?

**BAGE 134, 349 = NZA 2010, 1227 = JA 2011, 228 m. Anm. Schwarze
(„Emmely“)**

1. Begeht der Arbeitnehmer bei oder im Zusammenhang mit seiner Arbeit rechtswidrige und vorsätzliche Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen seines Arbeitgebers, verletzt er zugleich in schwerwiegender Weise seine schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 II BGB) und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen. Ein solches Verhalten kann auch dann ein wichtiger Grund i. S. von § 626 I BGB sein, wenn die rechtswidrige Handlung Sachen von geringem Wert betrifft oder zu einem nur geringfügigen, möglicherweise gar keinem Schaden geführt hat.

2. Das Gesetz kennt keine „absoluten“ Kündigungsgründe. Ob eine unmittelbar gegen Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete, gegebenenfalls sogar strafbare Handlung des Arbeitnehmers die fristlose Kündigung nach § 626 BGB im Ergebnis rechtfertigt, bedarf einer umfassenden, auf den Einzelfall bezogenen Prüfung und Interessenabwägung.

3. Eine außerordentliche Kündigung setzt voraus, dass es keine milderen Mittel gibt, um eine künftige Vertragsstörung zu vermeiden. Als mildere Reaktionen kommen insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung in Betracht. Es ist stets zu prüfen, ob schon sie geeignet sind, das Risiko künftiger Störungen zu vermeiden.

4. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu ihnen gehört jedenfalls die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Hat das Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg ungestört bestanden, bedarf es einer genauen Prüfung, ob die dadurch verfestigte Vertrauensbeziehung der Vertragspartner durch eine erstmalige Enttäuschung des Vertrauens vollständig und unwiederbringlich zerstört werden konnte. Dabei ist ein objektiver Maßstab entscheidend.

d) Ausschlussfrist für die Kündigung (§ 626 II BGB)

- Materiellrechtliche Ausschlussfrist
- Verstreichenlassen begründet unwiderlegbare Vermutung, dass Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar ist
- Schaffung von Rechtssicherheit
- Aber: ordentliche Kündigung unter Umständen möglich

Fristbeginn grds. mit Kenntniserlangung durch kündigungsberechtigte Person

Aber uU Zurechnung der Kenntnisse Dritter:

BAG, NZA 1994, 1086:

Die Kenntnis eines Dritten muß sich der Kündigungsberechtigte nach Treu und Glauben nur dann zurechnen lassen, wenn dessen Stellung im Betrieb nach den Umständen erwarten läßt, er werde den Kündigungsberechtigten von dem Kündigungssachverhalt unterrichten. Hinzu kommen muß, daß die verspätet erlangte Kenntnis des Kündigungsberechtigten darauf beruht, daß die Organisation des Betriebes zu einer Verzögerung des Fristbeginns führt, obwohl eine andere Organisation sachgemäß und zumutbar wäre. Beide Voraussetzungen, selbständige Stellung des Dritten im Betrieb und Verzögerung der Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten durch eine schuldhaft fehlerhafte Organisation des Betriebs müssen also kumulativ vorliegen

BAG NZA 1989, 105 (Ausschlussfrist)

Der Beginn der Ausschlussfrist des § 626 II BGB ist gehemmt, solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Kündigungssachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen mit der gebotenen Eile durchführt. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Eine Regelfrist gilt, anders als für die Anhörung des Kündigungsgegners, für die Durchführung der übrigen Ermittlungen nicht.

3. Sonderfall Verdachtskündigung (im Unterschied zur Tatündigung)

BAGE 78, 18 = NZA 1995, 269 (Verdachtskündigung)

die

1. Der schwerwiegende Verdacht einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung kann eine Kündigung begründen.
2. Dieser Verdacht muß sich aus objektiven, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden Tatsachen ergeben.
3. Soweit der Arbeitnehmer zu seiner Entlastung Tatsachen vorträgt, die im Zeitpunkt der Kündigung vorlagen, sind diese unabhängig davon zu berücksichtigen, ob sie dem Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt bekannt waren oder bekannt sein konnten

- Nach Ansicht des BAG kein Verstoß gegen Art. 6 II EMRK

-

- **Artikel 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)**

-

- (2) Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.

-

- Grds. Anhörung des Arbeitnehmers erforderlich

-

- uU Wiedereinstellung (bei erwiesener Unschuld)

4. Geltendmachung des Fehlens eines wichtigen Grundes **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage**, sonst wird Kündigung jeden Fall wirksam wird die (§§ 4, 7, 13 KSchG)