

Teil E: Prüfungsschemata

I. Prüfungsschema einer AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht

1. Vorliegen allgemeiner Geschäftsbedingungen, § 305 Abs. 1

- Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind,
- die eine Vertragspartei (i.d.R. der AG) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrages stellt,
 - **Beachte:** Erweiterung für Verbraucherverträge und daher auch für Arbeitsverträge:
 - § 310 Abs. 3 Nr. 1: AGBs gelten (widerlegbar) als vom Unternehmer gestellt
 - § 310 Abs. 3 Nr. 2: einmalige Verwendung ausreichend
- die nicht im Einzelnen ausgehandelt sind, § 305 Abs. 1 S. 3 BGB

2. Wirksame Einbeziehung in den Vertrag

- Gem. § 310 Abs. 3 S. 2 HS 2 BGB gilt § 305 Abs. 2, 3 BGB gerade nicht, daher nur Prüfung der nachfolgend genannten Punkte
- Wirksame Einbeziehung nach §§ 145 ff. BGB: d.h., die spezielle Regelung in § 305 Abs. 2, 3 BGB gilt zwar nicht, aber der AN muss dennoch Kenntnis von den AGBs haben, da anders eine Einbeziehung nicht möglich ist und muss zustimmen
- Keine überraschenden Klauseln, § 305 c Abs. 1 BGB
- Vorrang der Individualabrede, § 305 b BGB

3. Auslegung vor Inhaltskontrolle

- Allgemeine Auslegungsregeln
- Unklarheitenregel, § 305 c Abs. 2 BGB

4. Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB

- Schranken der Inhaltskontrolle, § 307 Abs. 3 S. 1 und 2 BGB:
 - Keine Kontrolle der Hauptleistungspflichten auf Unangemessenheit (wohl aber auf Verstoß gegen Transparenzgebot)
 - Nur Kontrolle von Vertragsbedingungen, die von dem Gesetz, richterrechtlich entwickelten Grundsätzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen abweichen oder diese ergänzen
- Klauselverbot ohne Wertungsmöglichkeit nach § 309 BGB
- Klauselverbot mit Wertungsmöglichkeit nach § 308 BGB
- Unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 2 BGB
- Unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB
- Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB
- Modifikation über § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB

5. Rechtsfolge bei unangemessener Benachteiligung, § 306 BGB

- Unwirksamkeit der Klausel, Aufrechterhaltung des Vertrages, § 306 Abs. 1 BGB
- Ersetzung der Klausel durch gesetzliche Regelung, § 306 Abs. 2 BGB:
 - o Verbot der geltungserhaltenden Reduktion
 - o Nur Blue-Pencil-Test

6. Angemessene Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts, § 310 Abs. 4 S. 2 BGB

- 1. Stufe: Bestehen arbeitsrechtliche Besonderheiten („ob“)
- 2. Stufe: Wie können diese angemessen berücksichtigt werden („wie“)

II. Prüfungsschema einer ordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form (§ 623 BGB)
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Ausschluss der ordentlichen Kündigung

- Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Individualvereinbarung
- Befristung (§ 15 Abs. 3 TzBfG)
- Sonderkündigungsschutz (z.B. § 15 KSchG - Betriebsratsmitglied, Wahlausschussmitglied; § 22 Abs. 2 BBiG Auszubildende etc.)

3. Zustimmungspflichtigkeit

- § 17 Abs. 2 MuSchG (für Schwangere)
- § 168 SGB IX (für Schwerbehinderte)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (Pflege von Angehörigen)
- § 18 BEEG (Elternzeit)

4. Anhörungsbedürftigkeit des Betriebsrats, § 102 Abs. 1 BetrVG

5. Anzeigepflichtigkeit

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

6. Einhalten der Klagefrist gem. § 4 S. 1 KSchG

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

8. Soziale Rechtfertigung, § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG

- a. dringende betriebliche Erfordernisse *oder*
(siehe Prüfungsschema betriebsbedingte Kündigung – unten VI.)
- b. Gründe in der Person des Arbeitnehmers *oder*
(siehe Prüfungsschema personenbedingte Kündigung – unten IV.)
- c. Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers
(siehe Prüfungsschema verhaltensbedingte Kündigung – unten V.)

9. Einhalten der Kündigungsfrist, § 622 BGB

III. Prüfungsschema einer außerordentlichen Kündigung

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

- Form (§ 623 BGB)
- Vollmacht
- Bedingung
- Zugang

2. Zustimmungsbefreiung der Kündigung

- § 17 Abs. 2 MuSchG (für Schwangere)
- § 168 SGB IX (für Schwerbehinderte)
- § 5 Abs. 2 PflegeZG (Pflege von Angehörigen)
- § 18 BEEG (Elternzeit)
- § 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

- a) Kündigungserklärungsfrist eingehalten nach § 626 Abs. 2 BGB?
- b) 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

IV. Prüfungsschema zur personenbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

1. negative (Gesundheits-) Prognose
2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
3. keine vorrangig milderen Mittel
4. Interessenabwägung

V. Prüfungsschema zur verhaltensbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

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

VI. Prüfungsschema zur betriebsbedingten Kündigung

(Prüfung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG))

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