

## Fall „Kündigung wegen Urlaub“

- Es handelt sich um eine **außerordentliche Kündigung**, da laut Angabe die Kündigung mit sofortiger Wirkung erfolgen soll.
- Sind die formalen Voraussetzungen erfüllt?
  - Anspruchsgrundlage §611 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag (unstreitig)
  - Zugang der Kündigung: Erklärung muß im Herrschaftsbereich des Empfängers sein; die Möglichkeit der Kenntnisnahme muß bestehen. "Da von den gewöhnlichen Umständen auszugehen ist, gilt der Zugang auch als bewirkt, wenn der Brief im Briefkasten des Empfängers liegt, dieser sich jedoch in Urlaub befindet".
  - Einhaltung der Schriftform nach §623 BGB
    - **Die Kriterien sind erfüllt**
- Bestehen allgemeine Nichtigkeitsgründe?
  - Verstößt nicht gegen ein gesetzliches Verbot (§ 611a BGB, §9 GG)
    - **Die Kriterien sind erfüllt**
- Besteht ein gesetzlicher oder vertraglicher Ausschluss?
  - Keine Angabe, ob Mitglied des Betriebsrates => keine Anwendung von §15 KSchG
  - Keine Angabe, ob Schwanger => keine Anwendung des MuSchG
  - Keine Angabe, ob Azubi => keine Anwendung des BBiG
  - Keine Angabe, ob anderslautende Betriebsvereinbarung
  - Dienstverhältnis besteht erst seit 2 Jahren => keine Anwendung von § 624 BGB
    - **Die Kriterien sind erfüllt**
- Zustimmungs- und Anzeigebedürftigkeit
  - Keine Angabe zur Behinderung => keine Anwendung von § 85 SGB IX
  - Laut Angabe 9 Mitarbeiter => keine Anwendung von §17 KSchG
    - **Die Kriterien sind erfüllt**
- Kündigungsfrist
  - Anwendung von §626 Abs 2 BGB => "Kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen", laut Angabe innerhalb 1 Woche => erfüllt
    - **Die Kriterien sind erfüllt**
- Kündigungsschutzgesetz
  - Ist das KSchG überhaupt anwendbar?
    - §1 KSchG: "Sozial ungerechtfertigt" nein, da Verhaltensbedingt (wie alle außerordentlichen Kündigungen)
    - §14 KSchG: Angestellte in leitender Anstellung => keine Angabe, keine Anwendung
    - §23 KSchG: Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern, laut Angabe gibt es nur 9 Mitarbeiter => erfüllt.
      - **Die Kriterien sind erfüllt**
  - Wurden die Fristen zur Klage eingehalten?
    - §4: Klageerhebung innerhalb von 3 Wochen nach Zugang => erfüllt

- **Die Kriterien sind erfüllt**

- Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt
  - Nach §8 BUrlG Urlaubsantritt während Krankheit nicht zulässig => schwerwiegende Vertragsverletzung => erfüllt
  - Richterrecht => Ermessensspielraum (Auf hoher See und vor Gericht usw), aber laut meinen Unterlagen

- **Die Kriterien sind erfüllt**

- **Ergebnis: Die Kündigung ist wirksam**

## **Unterschiede zur Musterlösung**

- Die Musterlösung fragt nach der Zulässigkeit des Rechtswegs; gefragt war doch bloß ob die Kündigung wirksam ist. => Soll die Prüfung nach ArbGG immer Bestandteil der Lösung sein?
- "Sortierung" der Punkte: in der Musterlösung zuerst KSchG; abweichend von Schema?
- Punkte 2.3.2 und 2.3.3 – "Wissensfragen" zur Rechtsauslegung?
- Punkt 2.3.4 (Abmahnung) – was bedeutet das konkret?