



Fälle von Alpmann Schmidt – Die typischen Klausurprobleme im Gutachtenstil gelöst

Arbeitsrecht
8. Auflage 2021

Prüfungsaufgaben erfordern fast ausschließlich die Lösung konkreter Fälle. Die Fälle Arbeitsrecht enthalten **gutachterliche Musterlösungen** der typischen arbeitsrechtlichen Standardprobleme. Dazu zählen die wichtigsten „**Klausurklassiker**“, die immer wieder Gegenstand von Semesterabschluss- und Übungsklausuren sind. Und nicht selten als bereits bekannter „Baustein“ in Examensklausuren wiederzufinden sind. Die Fälle richten sich daher in erster Linie an **Studierende im Grund- und Hauptstudium**, bieten sich aber auch zur gezielten Wiederholung vor dem Examen an.

Klausurrelevante Problembereiche anhand von Fällen, u.a.:

▪ Arbeitnehmerbegriff ▪ Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis ▪ Fragerecht des Arbeitgebers ▪ Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz ▪ Direktionsrecht des Arbeitgebers ▪ Befristete Arbeitsverhältnisse ▪ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ▪ Innerbetrieblicher Schadensausgleich ▪ Aufhebungsvertrag ▪ Ordentliche und außerordentliche Kündigung ▪ Betriebsübergang ▪ Verdachtskündigung ▪ Weiterbeschäftigungsanspruch

ISBN: 978-3-86752-795-8



9 783867 527958

€ 10,90



Alpmann Schmidt

Fälle Arbeitsrecht

2021



Fälle

Marschollek

Arbeitsrecht

8. Auflage 2021

Alpmann Schmidt



B Basiswissen

Passend zur Reihe F-Fälle!



- Mit der Reihe B-Basiswissen gelingt der erfolgreiche Start ins Rechtsgebiet!
- Alles, was man für die Klausuren braucht – verständlich dargestellt und durch Beispiele, Übersichten und Aufbauschemata ergänzt.
- Optimale Ergänzung zur Reihe F-Fälle – erst Wissen erwerben, dann auf Fälle anwenden!
- **Leseprobe:** t1p.de/rg0y

Erfolgreich in den Klausuren mit Alpmann Schmidt



B-Basiswissen
Das abstrakte Wissen für die Semesterabschlussklausuren – mit zahlreichen Beispielen, Übersichten & Aufbauschemata
Preis: 9,90 – 10,90 €



F-Fälle
Die wichtigsten Fälle zur Vorbereitung auf die Semesterabschlussklausuren – zum Lösen & Lernen, mit Hinweisen zur Klausurtechnik und -taktik
Preis: 9,90 – 10,90 €



A-Aufbauschemata
Die Aufbau- und Prüfungsschemata zu allen relevanten Rechtsnormen des Rechtsgebiets – mit zahlreichen Querverweisen & Problemhinweisen
Preis: 16,90 €



D-Definitionen
Die Definitionen aller relevanten Rechtsbegriffe & Tatbestandsmerkmale aus einem Rechtsgebiet als praktische Hilfe zum Lernen & Nachschlagen
Preis: 10,90 €

Bundesweit juristische Repetitorien zum 1. Examen seit 1956



Die Wahl des richtigen Repetitoriums ist Vertrauenssache. Vergleichen Sie! Probehören ist jederzeit möglich. Wir sind sicher auch in Ihrer Stadt: t1p.de/d5s5

Fälle

Arbeitsrecht

2021

Günter Marschollek

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

ALPMANN UND SCHMIDT Juristische Lehrgänge Verlagsges. mbH & Co. KG
48143 Münster, Alter Fischmarkt 8, 48001 Postfach 1169, Telefon (0251) 98109-0
AS-Online: www.alpmann-schmidt.de

Marschollek, Günter

Fälle

Arbeitsrecht

8. Auflage 2021

ISBN: 978-3-86752-795-8

Verlag Alpmann und Schmidt Juristische Lehrgänge
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Münster

Die Vervielfältigung, insbesondere das Fotokopieren,
ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG).
Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Unterstützen Sie uns bei der Weiterentwicklung unserer Produkte.

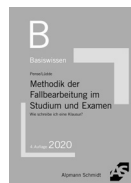
Wir freuen uns über Anregungen, Wünsche, Lob oder Kritik an:

feedback@alpmann-schmidt.de

Benutzerhinweise

Die Reihe „Fälle“ ermöglicht sowohl den Einstieg als auch die Wiederholung des jeweiligen Rechtsgebiets **anhand von Klausurfällen**. Denn unser Gehirn kann **konkrete Sachverhalte** besser speichern als abstrakte Formeln. Während des Studiums besteht die Gefahr, dass man zu abstrakt lernt, sich verzettelt und letztlich gänzlich den Überblick über das wirklich Wichtige verliert.

Ferner erfordern Prüfungsaufgaben regelmäßig das Lösen von konkreten Fällen. Hier muss dann der Kandidat beweisen, dass er das Erlernte auf den konkreten Fall anwenden kann und die spezifischen Probleme des Falles entdeckt. Außerdem muss er zeigen, dass er die richtige Mischung zwischen Gutachten- und Urteilsstil beherrscht und an den Problemstellen überzeugend argumentieren kann. Diese Fähigkeiten vermittelt Ihnen unser „Basiswissen **Methodik der Fallbearbeitung** – Wie schreibe ich eine Klausur?“.



Nutzen Sie die jahrzehntelange Erfahrung unseres Repetitoriums. Seit mehr als 60 Jahren wenden wir konsequent die Fallmethode an. Denn ein **prüfungsorientiertes Lernen** muss „hart am Fall“ ansetzen. Schließlich sollen Sie keine Aufsätze oder Dissertationen schreiben, sondern eine überzeugende Lösung des konkret gestellten Falles abgeben. Da wir nicht nur Skripten herausgeben, sondern auch in mündlichen Kursen Studierende ausbilden, wissen wir aus der täglichen Praxis, „wo der Schuh drückt“.

Die Lösung der „Fälle“ ist kompakt und vermeidet – so wie es in einer Klausurlösung auch sein soll – überflüssigen, dogmatischen „Ballast“. Die Lösungen sind komplett **durchgegliedert** und im **Gutachtenstil** ausformuliert, wobei die unproblematischen Stellen unter Beachtung des Urteilsstils kurz ausfallen – so wie es gute Klausurlösungen erfordern.

Beispiele für die Gewichtung der **Punktvergabe** in einer Semesterabschlussklausur finden Sie hier:



t1p.de/1vc0



t1p.de/pufr



t1p.de/enyx

Wir vermitteln in der Reihe „Fälle“ die Wissensanwendung. Sie **ersetzt nicht die Erarbeitung der gesamten Rechtsmaterie** und ihrer Struktur. Übergreifende Aufbauschemata finden Sie in unseren „Aufbauschemata“. Ferner empfehlen wir Ihnen unser „Basiswissen“ für den erfolgreichen Start

ins jeweilige Rechtsgebiet: verständlich dargestellt und durch zahlreiche Beispiele, Übersichten und Aufbauschemata anschaulich vermittelt. Eine darauf aufbauende Darstellung des Stoffes auf Examensniveau liefern unsere „Skripten“. Sofern die RÜ zitiert wird, handelt es sich um unsere Zeitschrift „RechtsprechungsÜbersicht“, in der monatlich aktuelle, examensverdächtige Fälle gutachterlich gelöst erscheinen.

Viel Erfolg!

INHALTSVERZEICHNIS

1. Teil: Anwendungsbereich und Grundbegriffe des Arbeitsrechts	1
Fall 1: Rechtsweg beim Ein-Euro-Job	1
Fall 2: Arbeitnehmerbegriff	3
Fall 3: Arbeitnehmerähnliche Personen	6
2. Teil: Die Rechtsquellen des Arbeitsrechts und die Lösung der Rechtsquellenkonkurrenz	7
Fall 4: Anwendbare Rechtsquelle	7
Fall 5: Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge	9
Fall 6: Betriebsvereinbarung über Verteilung der Arbeitszeit	11
Fall 7: Tariflohnerhöhung aufgrund betrieblicher Übung?	13
Fall 8: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz	16
Fall 9: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers	18
3. Teil: Die Begründung und die Rechtsmängel des Arbeitsvertrages	20
Fall 10: Fehlerhafter oder nichtiger Arbeitsvertrag	20
Fall 11: Falschbeantwortung der Schwangerschaftsfrage	22
Fall 12: Benachteiligungsverbot	24
4. Teil: Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien	26
Fall 13: Umfang der Arbeitspflicht	26
Fall 14: Anspruch auf gewünschte Arbeitszeitverkürzung	29
Fall 15: Höhe der Vergütung	32
Fall 16: Der Beschäftigungsanspruch	35
Fall 17: Der Weiterbeschäftigungsanspruch	36
Fall 18: Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	38
Fall 19: Wartezeiten bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	40
Fall 20: Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Kündigung	42
Fall 21: Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot	44
Fall 22: Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, Betriebsrisiko	45
Fall 23: Feiertagsvergütung	46
Fall 24: Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs	48
Fall 25: Urlaubsabgeltung	51
Fall 26: Annahmeverzug bei streitiger Beendigungserklärung	55
Fall 27: Annahmeverzug nach unwirksamer Kündigung	57
5. Teil: Innerbetrieblicher Schadensausgleich	60
Fall 28: Arbeitnehmerhaftung bei Privatfahrten	60
Fall 29: Arbeitnehmerhaftung bei betrieblicher Tätigkeit	62
Fall 30: Arbeitnehmerhaftung beim Arbeitsunfall	64
Fall 31: Arbeitgeberhaftung bei Eigenschäden des Arbeitnehmers	66
Fall 32: Betriebsübergang	68

6. Teil: Beendigung des Arbeitsverhältnisses	70
Fall 33: Unerwarteter Aufhebungsvertrag	70
Fall 34: Anfechtung des Aufhebungsvertrages	72
Fall 35: Probezeitkündigung – Kündigungszugang	74
Fall 36: Kündigung wegen Schwerbehinderung	77
Fall 37: Kündigung wegen Betriebsveräußerung	80
Fall 38: Betrieblicher Anwendungsbereich des KSchG	81
Fall 39: Betriebsbedingte Kündigung – Festlegung des Anforderungsprofils der Arbeitsplätze	83
Fall 40: Stilllegung einer Betriebsabteilung – Soziale Auswahl	86
Fall 41: Kündigung bei einem Interessenausgleich mit Namensliste	89
Fall 42: Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	92
Fall 43: Kündigung wegen einer langandauernden Erkrankung	95
Fall 44: Verhaltensbedingte Kündigung – Unentschuldigtes Fehlen	98
Fall 45: Kündigung wegen verbotener privater Internetnutzung	101
Fall 46: Fristlose Kündigung wegen Diebstahls	103
Fall 47: Verdachtskündigung	106
Fall 48: Ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds	109
Fall 49: Fristlose Kündigung eines Betriebsobmanns	112
Fall 50: Kündigung und rückwirkende Anerkennung als schwerbehinderter Mensch	113
Fall 51: Beginn der Schwangerschaft bei künstlicher Befruchtung?	115
Fall 52: Verlängerung der Befristung oder Neueinstellung?	117
Fall 53: Befristung zur Vertretung oder Dauerbedarf?	118
Fall 54: Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis	119
Stichwortverzeichnis	121

1. Teil: Anwendungsbereich und Grundbegriffe des Arbeitsrechts

Fall 1: Rechtsweg beim Ein-Euro-Job

A, der arbeitsuchend ist und Leistungen nach dem SGB II erhält, schloss am 05.02. mit dem gemeinnützigen Verein V eine schriftliche Vereinbarung über eine Beschäftigung als sog. Ein-Euro-Jobber im Rahmen der Maßnahme „Geschichtswerkstatt“. Als Mehraufwandsentschädigung war 1,50 € pro Stunde vorgesehen. Außerdem regelte die Vereinbarung eine wöchentliche Beschäftigungszeit von 30 Stunden, Urlaubsansprüche und Verpflichtungen des A bei Verhinderung. Am 10.02. schloss A mit dem zuständigen Job-Center eine Eingliederungsvereinbarung über die öffentlich geförderte Beschäftigung bei V ab. Nachdem es in der Folgezeit zwischen dem Vorsitzenden des V und A zu Differenzen gekommen war, erklärte V mit Schreiben vom 23.02., das von dem Vorstandsvorsitzenden eigenhändig unterschrieben und dem A am selben Tag zugestellt wurde, dass die Teilnahme des A an der Maßnahme mit sofortiger Wirkung beendet sei. A erhebt daraufhin am 26.02. beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung des nach seiner Ansicht bestehenden Arbeitsverhältnisses. Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?

Das Arbeitsgericht wird der Klage stattgeben, wenn sie zulässig und begründet ist.

A. Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage

I. Zulässigkeit d. Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten nach § 2 ArbGG

Die Arbeitsgerichte sind u.a. nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG ausschließlich zuständig für Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Da A die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung „seines“ Arbeitsverhältnisses geltend macht, sich also darauf beruft, dass zwischen ihm und V ein Arbeitsverhältnis besteht, sind die den Rechtsweg begründenden Tatsachen dieselben, die auch den materiellen Anspruch begründen (sog. sic-non-Fall). Für die Begründung der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts genügt daher in solchen Fällen die bloße Behauptung des A, dass er Arbeitnehmer des V sei (Ausnahme: Fiktion des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG, bei Klagen eines sog. Organvertreters, solange die Organstellung besteht¹). Ob das behauptete Arbeitsverhältnis tatsächlich vorliegt, wird erst im Rahmen der Begründetheit der Klage geprüft²).

II. Das für jede Feststellungsklage nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist schon deshalb gegeben, weil die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erforderlich ist, um den Eintritt der Fiktion der Wirksamkeit der Kündigung nach § 7 KSchG zu verhindern.

1 Vgl. BAG NZA 2015, 180: Wegfall der Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG auch dann, wenn die Organstellung vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit (z.B. durch Abberufung oder Niederlegung) beendet wird und auch zu Ausnahmefällen AS-Skript Arbeitsrecht (2021), Rn. 41, 42.

2 Vgl. aber BAG NZA 2020, 1729: Beweiserhebung in sonstigen Fällen bei streitigen Tatsachen.

III. Da A die Kündigungsschutzklage am 26.02., also bereits drei Tage nach Zugang des Schreibens vom 23.02. erhoben hat, ist die 3-wöchige Klagfrist des § 4 S. 1 KSchG gewahrt. Es kann deshalb vorliegend offen bleiben, ob die Einhaltung der Klagfrist des § 4 S. 1 KSchG eine Zulässigkeitsvoraussetzung oder entsprechend der heute ganz h.M. eine Begründetheitsvoraussetzung der Kündigungsschutzklage ist.³

IV. A konnte gemäß § 11 ArbGG die Kündigungsschutzklage selbst bei dem nach dem Sachverhalt örtlich zuständigen Arbeitsgericht erheben.

V. Ergebnis zu A.: Die Kündigungsschutzklage ist zulässig.

B. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Die Kündigungsschutzklage ist nur dann begründet, wenn zwischen A und V ein Arbeitsverhältnis bestand, das nicht durch eine fristlose Kündigung vom 23.02. beendet worden ist.

I. Zwischen A und V müsste also ein Arbeitsverhältnis bestanden haben, was voraussetzt, dass A Arbeitnehmer des V war.

1. Eine gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs fehlte bisher. Nach dem jetzt geltenden § 611 a Abs. 1 BGB ist Arbeitnehmer derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

2. Zwischen A und V müsste also zunächst ein privatrechtlicher Vertrag vorliegen.

A war zwar für den V wegen der am 05.02. abgeschlossenen Vereinbarung tätig. Die rechtliche Grundlage der Tätigkeit des A war jedoch nicht ein privatrechtlicher Vertrag zwischen A und V, sondern die Eingliederungsvereinbarung zwischen A und der zuständigen Job-Agentur nach §§ 15, 16 Abs. 3 S. 2 SGB II, auf die die Vereinbarung vom 05.02. abstellte. Bei dieser Eingliederungsvereinbarung handelt es sich um ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis mit der Folge, dass zwischen V und A kein Arbeitsverhältnis bestand. Etwas anderes ergibt sich auch nicht bei einer möglichen Überschreitung der Zulässigkeitsschranken für Arbeitsangelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 d Abs. 3 SGB II, weil die Überschreitung der Zulässigkeitsschranken allenfalls zur Rechtswidrigkeit des öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses, nicht dagegen zur Entstehung eines privatrechtlichen Vertrages zwischen V und A führt.⁵

II. Da zwischen den Parteien bereits kein Arbeitsverhältnis besteht, was zwingende Voraussetzung für den Erfolg der Kündigungsschutzklage ist, ist die vom A erhobene Kündigungsschutzklage schon aus diesem Grund unbegründet. Auf das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes i.S.d. § 626 BGB kommt es nicht an.

III. Ergebnis zu B.: Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet.

Der seit dem 01.04.2017 geltende § 611 a BGB stellt zwar ausdrücklich auf den Arbeitsvertrag ab, aus dem Begriff des Arbeitsvertrages (privatrechtlicher Vertrag) folgt aber inzident auch der Arbeitnehmerbegriff.⁴

³ Vgl. dazu Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzrecht, 11. Aufl., 2016 = KR/Friedrich/Klose § 4 KSchG Rn. 180 ff., 275 ff.

⁴ Vgl. dazu Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021 = ErfK/Preis § 611 a BGB Rn. 8; Richardi NZA 2017, 36.

⁵ BAG NZA 2007, 1422.

Fall 2: Arbeitnehmerbegriff

A ist Lehrerin und erteilt als „freie Mitarbeiterin“ seit Jahren an der Volkshochschule der Stadt S Unterricht in Deutschkursen für Asylberechtigte. A verdient zuletzt im Durchschnitt 1.600 € pro Monat bei einer Vergütung pro Unterrichtsstunde zwischen 18 und 20 €. Schriftliche Verträge existieren nicht. Die inhaltliche Ausgestaltung der Kurse richtete sich nach dem „Lehrplan/Stoffverteilungsplan“ für Deutsch-Sprachlehrgänge, der von der Bundesagentur für Arbeit, die die Kurse finanzierte, genehmigt wurde. Die im Unterricht verwendeten Lehrbücher wurden von den Lehrkräften ausgesucht, die während der Kurse Tests vornahmen und eine Abschlussprüfung durchzuführen hatten. Der Unterricht fand jeweils montags bis freitags zwischen 8.00 und 15.00 Uhr statt, wobei die Zuteilung der Kurse nach Absprache unter den Lehrkräften erfolgte. Die Vergütung der A richtete sich nach den tatsächlich geleisteten Stunden. A war verpflichtet, an den wöchentlichen Konferenzen der Lehrkräfte teilzunehmen, bei denen der Unterrichtsverlauf abgestimmt wurde. Außerdem musste A ein Klassenbuch führen, in dem die Unterrichtsinhalte nach einem vorgegebenen Dokumentationsschlüssel und die Fehlzeiten der Kursteilnehmer sowie deren Ursache festgehalten wurden. Die Vertretung bei Verhinderung eines Lehrers wurde intern geregelt, ohne dass die S über die einzelnen Abwesenheitszeiten informiert wurde. Die Vergütung in den Vertretungsfällen erhielt die jeweilige Vertretungskraft. Nachdem der Vertreter der S A in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt hatte, dass beabsichtigt sei, künftig auf ihre Tätigkeit zu verzichten, erhob A beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit S. Ist die Klage begründet?

Die Klage ist begründet, wenn zwischen A und S ein Arbeitsverhältnis besteht.

I. Ein Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet, sodass A Arbeitnehmerin der S i.S.d. § 611 a Abs. 1 BGB sein müsste.

Nach § 611 a Abs. 1 BGB ist Arbeitnehmer derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

1. Privatrechtlicher Vertrag

A und die Stadt S waren sich darüber einig, dass A den Deutschunterricht auf privatrechtlicher Basis gegen Entgelt erteilen sollte, was ausreichend ist. Die Tatsache, dass keine schriftliche Vereinbarung vorliegt, ist unerheblich, weil für den Abschluss eines Arbeitsvertrages keine bestimmte Form vorgeschrieben ist.

2. Dienstleistung für einen anderen

a) Bei einem Arbeitsvertrag handelt es sich um einen Sonderfall des Dienstvertrages i.S.d. § 611 BGB. Dementsprechend setzt die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft der A nach § 611 a Abs. 1 BGB zwingend die Verpflichtung zur Erbringung einer Dienstleistung i.S.d. § 611 BGB voraus, also

Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG eine Zulässigkeitsvoraussetzung oder eine Frage der Begründetheit der Kündigungsschutzklage (so ganz h.M.) ist.

VII. Ergebnis zu A.: Die Kündigungsschutzklage ist zulässig.

B. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Die Kündigungsschutzklage ist begründet, wenn die ordentliche Kündigung vom 10.05. zum 15.06. unwirksam ist.

I. Eine ordnungsgemäße und der Form des § 623 BGB entsprechende Kündigungserklärung liegt vor, weil U das Kündigungsschreiben vom 10.05. eigenhändig unterschrieb.

II. Die Kündigungserklärung vom 10.05. ist S noch am selben Tag nach § 130 Abs. 1 BGB **zugegangen** und damit als solche wirksam geworden.

III. Da S gegen die formgerechte Kündigung vom 10.05. **gemäß § 4 S. 1 KSchG fristgerecht Kündigungsschutzklage** erhob, gilt die Kündigung nicht aufgrund der Fiktion des § 7 KSchG als wirksam. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung ist somit nicht wegen Versäumung der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG ausgeschlossen.

IV. Besonderer Kündigungsschutz als schwerbehinderter Mensch?

Da S als schwerbehinderter Mensch i.S.d. § 2 Abs. 2 SGB IX mit einem Grad der Behinderung von 60 anerkannt ist, könnten der Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung des U vom 10.05. besondere Kündigungsschutzbestimmungen entgegenstehen.

1. Nach § 168 SGB IX (Bisher: § 85 SGB IX) bedarf die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen** der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Da U vor Ausspruch der Kündigung mit S die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nicht einholte, könnte die Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB i.V.m. § 168 SGB IX unwirksam sein.

2. Die Vorschriften des 4. Kapitels des SGB IX und damit auch § 168 SGB IX gelten jedoch aufgrund der Ausnahmeregelung des § 173 SGB IX (bisher: § 90 SGB IX) u.a. dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten Menschen im Zeitpunkt des Kündigungszugangs noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat, § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX. Da das Arbeitsverhältnis des S im Zeitpunkt des Kündigungszugangs erst 4 Monate bestanden hat, war die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX aufgrund der **Ausnahmeregelung des § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX** nicht erforderlich. Die ordentliche Kündigung vom 10.05. ist daher nicht nach § 134 BGB i.V.m. § 168 SGB IX unwirksam.

V. Die wegen der Schwerbehinderung des S erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses könnte **wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG** unwirksam sein.

Nach § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG dürfen Beschäftigte u.a. nicht wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Für Kündigungen gelten zwar aufgrund der ausdrücklichen **Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG** ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, nicht dagegen das AGG selbst. Diese Herausnahmeregelung verstößt jedenfalls deshalb nicht gegen das EG-Recht, weil die Diskri-

Änderung des SGB IX zum 01.01.2018: Der besondere Kündigungsschutz, der früher in §§ 85–92 SGB IX geregelt war, ist jetzt – weitgehend ohne inhaltliche Änderung – in §§ 168–175 SGB IX geregelt.

Bei diesem Fall wird besonders deutlich, wie wichtig es ist, auch die §§ vor und nach der einschlägigen Regelung zu lesen, um ein falsches Ergebnis zu vermeiden.

Die Vereinbarkeit der Herausnahmeregelung mit dem EG-Recht ist sehr umstritten.

minierungsverbote des § 7 AGG nach h.M. bei europarechtskonformer Auslegung des § 2 Abs. 4 AGG bei Anwendbarkeit des allgemeinen und des besonderen Kündigungsschutzes ausreichend berücksichtigt werden können.¹³⁷ Vorliegend greifen aber diese Kündigungsschutzbestimmungen zugunsten des schwerbehinderten S nicht ein. Ob in diesen Fällen die Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG anwendbar ist, ist umstritten.

Teilweise wird auch in diesen Fällen angenommen, dass die Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG eingreift und dem AGG kein eigenständiges Kündigungsverbot i.S.d. § 134 BGB entnommen werden kann, sodass die Wertungen des AGG und die Beweislastverteilungsregelung des § 22 AGG nur bei der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung im Rahmen der Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB zu berücksichtigen sind.¹³⁸ Eine Unwirksamkeit der wegen der Schwerbehinderung des S erklärten Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG scheidet demnach nach dieser Ansicht aus.

Die heute h.M., insbesondere das BAG, gehen dagegen davon aus, dass die Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG bei europarechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift im Falle der Nichtanwendbarkeit des KSchG nicht eingreift. Begründet wird dies insbesondere bereits mit dem Wortlaut des § 2 Abs. 4 AGG, da unter dem „allgemeinen Kündigungsschutz“ im fachbezogenen Sprachgebrauch der Kündigungsschutz nach dem KSchG verstanden wird. Die zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138 und 242 BGB sind dagegen – wie schon ihre Bezeichnung zeigt – gerade nicht speziell auf Kündigungen zugeschnitten, sondern allgemeine Auffangtatbestände, die zudem erst unter Berücksichtigung verfassungs- oder unionsrechtlicher Vorgaben ihren Bedeutungsgehalt für Kündigungen gewinnen. Deshalb sind nach dem Verständnis des Gesetzgebers die Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB keine „Bestimmungen zum allgemeinen Kündigungsschutz“ i.S.d. § 2 Abs. 4 AGG, sodass die Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG auf Kündigungen während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG und in Kleinbetrieben i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar ist. Vielmehr sind auf Kündigungen in diesen Fällen die Regelungen des AGG und damit auch das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG unmittelbar anwendbar.¹³⁹ Daher sind diskriminierende Kündigungen außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG wegen eines Verstoßes gegen das gesetzliche Verbot des § 7 Abs. 1 AGG nach § 134 BGB nichtig.

VI. Ergebnis: Die Kündigungsschutzklage ist begründet, weil die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit S nach § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG unwirksam ist.

Beachte: Trotz der Herausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG ist das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG bei der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung nach § 1 KSchG, § 626 BGB bzw. nach den Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB zu berücksichtigen.

137 Vgl. BAG NZA 2014, 208; NZA 2010, 457; Bennecke AuR 2016, 9; a.A. z.B. Perrong AiB 2007, 578.

138 Vgl. dazu KR/Treber § 2 AGG Rn. 9 ff. m.w.N.

139 Vgl. BAG NZA 2015, 734 (Kündigung außerhalb des KSchG wegen Schwangerschaft nach § 9 MuSchG (jetzt: § 17 MuSchG) und § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG unwirksam); grundlegend BAG NZA 2014, 372 mit Meinungsübersicht.

Fall 37: Kündigung wegen Betriebsveräußerung

Rechtsanwalt R möchte sich aus Altersgründen zurückziehen und seine Anwaltskanzlei, in der zwei Rechtsanwaltsgehilfinnen tätig sind, an den Rechtsanwalt Z verkaufen. Dieser möchte zwar die Kanzlei erwerben, höchstens aber nur eine Rechtsanwaltsgehilfin übernehmen, da künftig auch seine Ehefrau in der Kanzlei arbeiten sollte. Um die Veräußerung der Kanzlei zu ermöglichen, kündigt R das Arbeitsverhältnis der Angestellten A fristgerecht mit Schreiben vom 26.05.2021, zugegangen am selben Tag, zum 31.06.2021. A hält die Kündigung für unwirksam und erhebt am 03.06.2021 Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Wird die Klage Erfolg haben?

Die Kündigungsschutzklage der A ist begründet, wenn die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 26.05.2021 unwirksam ist.

I. Eine nach § 623 BGB **formgerechte Erklärung einer fristgerechten Kündigung**, die der A am 26.05.2021 nach § 130 Abs. 1 BGB zugegangen und damit wirksam geworden ist, liegt vor.

II. A hat eine Woche nach Zugang der Kündigungserklärung eine Kündigungsschutzklage erhoben, damit die **dreiwöchige Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG gewahrt** und den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion nach § 7 KSchG verhindert.

III. Besondere Kündigungsschutzbestimmungen greifen zugunsten des A nicht ein.

IV. Da R lediglich zwei Arbeitnehmerinnen beschäftigt, findet auf das Arbeitsverhältnis mit der A das Kündigungsschutzgesetz im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl des § 23 Abs. 1 KSchG keine Anwendung, sodass die Kündigung zu ihrer Wirksamkeit keiner sozialen Rechtfertigung bedarf.

V. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A könnte aber nach § 134 BGB i.V.m. § 613 a Abs. 4 BGB unwirksam sein.

1. Nach § 613 a Abs. 4 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils unwirksam. Das Kündigungsverbot des § 613 a Abs. 4 BGB stellt ein eigenständiges Kündigungsverbot i.S.v. § 13 Abs. 3 KSchG, § 134 BGB dar und greift deshalb unabhängig davon ein, ob auf das Arbeitsverhältnis das KSchG nach §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG anwendbar ist. Es ist daher auch bei Kleinbetrieben anwendbar.¹⁴⁰

2. Die Kündigung ist nur dann wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen, wenn der Betriebsinhaberwechsel das Motiv der Kündigung und damit den tragenden Grund ausmacht. Das ist nicht der Fall, wenn neben dem Betriebsübergang ein sachlicher Grund vorliegt, der aus sich heraus die Kündigung zu rechtfertigen vermag.¹⁴¹ Da R die Kündigung vorliegend ausgesprochen hat, um die beabsichtigte Veräußerung der Kanzlei zu ermöglichen, ist sie nach § 134 BGB i.V.m. § 613 a Abs. 4 BGB unwirksam.

VI. Die Kündigungsschutzklage wird Erfolg haben.

¹⁴⁰ Vgl. BAG NZA 1985, 593; LAG Köln, Urt. v. 19.1.2018 – 4 Sa 354/17, BeckRS 2018, 1685.

¹⁴¹ Vgl. BAG NZA 2007, 387.

Fall 38: Betrieblicher Anwendungsbereich des KSchG

Der 35-jährige A ist seit dem 01.01.2003 im Betrieb des U als Schlosser in Vollzeit beschäftigt. Neben A beschäftigt U, bei dem kein Betriebsrat existiert, seit ca. 20 Jahren die Vollzeitkräfte B, C, D, E und F, der im Februar 2020 in Rente ging und nahtlos durch die Vollzeitkraft I ersetzt wurde. Neben den Vollzeitkräften beschäftigt U sieben Aushilfskräfte auf 400-€-Basis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden. Von den Aushilfskräften ist am längsten J, nämlich seit März 2010 beschäftigt. Als A am 22.03.2021 erneut unentschuldigt fehlte, kündigte U das Arbeitsverhältnis formgerecht mit Schreiben vom 23.03.2021, das A noch am selben Tag zuging, zum 30.09.2021. A ist der Ansicht, dass die ordentliche Kündigung jedenfalls wegen Fehlens einer vorangegangenen Abmahnung unwirksam sei. Ist die am 25.03.2021 erhobene Kündigungsschutzklage begründet?

Die Kündigungsschutzklage ist begründet, wenn die ordentliche Kündigung des U vom 23.03.2021 zum 30.09.2021 unwirksam ist.

I. Eine **ordnungsgemäße** und der **Schriftform des § 623 BGB** genügende **Kündigungserklärung** liegt vor, die mit **Zugang** beim A am 23.03.2021 entsprechend § 130 Abs. 1 BGB wirksam geworden ist.

II. Da A die **Kündigungsschutzklage** gegen die am 23.03.2021 zugegangene Kündigung am 25.03.2021, also **innerhalb der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG** erhoben hat, greift die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG nicht ein. A kann daher die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen.

III. **Besondere Kündigungsschutzbestimmungen** stehen der Wirksamkeit der Kündigung nach dem Sachverhalt nicht entgegen.

IV. Da im Betrieb des U **kein Betriebsrat** besteht, kann die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung auch nicht an einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG scheitern.

V. Soziale Rechtfertigung als Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung nach § 1 KSchG?

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A könnte sozial ungerechtfertigt und damit nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam sein.

1. Eine ordentliche Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit nur dann einer sozialen Rechtfertigung i.S.d. § 1 KSchG, wenn das KSchG auf das Arbeitsverhältnis in persönlicher und betrieblicher Hinsicht nach §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG anwendbar ist. Fraglich ist somit, ob diese **Anwendbarkeitsvoraussetzungen des KSchG** erfüllt sind.

a) In persönlicher Hinsicht ist das KSchG nach § 1 Abs. 1 KSchG nur anwendbar, wenn der gekündigte Arbeitnehmer in dem maßgeblichen Zeitpunkt des Kündigungszugangs länger als 6 Monate beschäftigt war. Da das Arbeitsverhältnis des A seit dem 01.01.2003 besteht, ist die **6-monatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG** erfüllt.

b) Das KSchG müsste vorliegend auch im Hinblick auf die **nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Beschäftigtenzahl** anwendbar sein.

Zweckmäßiges Vorgehen bei Prüfung der Anwendbarkeit des KSchG nach § 23 Abs. 1 KSchG:

1. Mehr als 10 AN i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG
– KSchG immer anwendbar
2. Nicht mehr als 5 AN i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG – KSchG nie anwendbar
3. Mehr als 5, aber nicht mehr als 10 AN i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG
– Trennung zwischen sog. Alt- und Neuarbeitnehmern:
 - a) Neuarbeitnehmer
– KSchG nicht anwendbar
 - b) Altarbeitnehmer
– KSchG anwendbar, wenn am 31.12.2003 und im Zeitpunkt des Kündigungszugangs mehr als 5 Alt-AN i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG

Die Beweislast für die Anwendbarkeit des KSchG nach § 23 Abs. 1 KSchG trägt nach h.M. der AN, der größeren Sachnähe des AG wird aber durch eine abgestufte Darlegungslast Rechnung getragen.¹⁴³

aa) Nach § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG setzt die Anwendbarkeit des KSchG seit dem 01.01.2004 grds. voraus, dass der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, wobei bei der Festlegung der Beschäftigtenzahl die Teilzeitkräfte entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit anteilig nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG zu berücksichtigen sind.

Im Zeitpunkt des Kündigungszugangs beschäftigte U neben A die Vollzeitkräfte B, C, D, E und I sowie sieben Aushilfskräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden, insgesamt also 9,5 Arbeitnehmer i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG. Das KSchG wäre nicht anwendbar.

bb) Für die Arbeitnehmer, die – wie A – vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden (sog. Altarbeitnehmer) gilt allerdings das KSchG nach § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG bereits dann, wenn und solange der Arbeitgeber mehr als fünf der sog. Altarbeitnehmer beschäftigt. Die zuletzt genannte Einschränkung ergibt sich aus § 23 Abs. 1 S. 3 Hs. 2 KSchG, wonach die sog. Neuarbeitnehmer bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl nach § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG bis zu einer Beschäftigung von in der Regel 10 Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen sind.

U beschäftigte am 31.12.2003 die Vollzeitkräfte A–F und damit mehr als fünf Arbeitnehmer. Da jedoch der langjährige Mitarbeiter F im Februar 2016 altersbedingt ausgeschieden ist, waren in dem maßgeblichen Zeitpunkt des Kündigungszugangs nicht mehr als fünf, sondern nur noch fünf sog. Altarbeitnehmer beschäftigt, sodass das KSchG auf das Arbeitsverhältnis mit dem A nach § 23 Abs. 1 S. 2–4 KSchG nicht anwendbar ist. Die Tatsache, dass für den langjährigen Mitarbeiter F die Vollzeitkraft I eingestellt wurde, ändert daran nichts, weil es sich dabei um eine Neueinstellung handelt, die nach § 23 Abs. 1 S. 3 Hs. 2 KSchG bis zu einer Beschäftigung von in der Regel 10 Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen ist.¹⁴²

2. Zwischenergebnis: Die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A scheitert auch nicht an fehlender sozialer Rechtfertigung nach § 1 Abs. 1 KSchG, weil das KSchG auf das Arbeitsverhältnis des A nach § 23 Abs. 1 S. 2–4 KSchG nicht anwendbar ist.

VI. Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung nach §§ 138, 242 BGB wegen Sittenwidrigkeit bzw. Treuwidrigkeit?

Außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Eine ordentliche Kündigung ist daher nur ausnahmsweise nach § 138 BGB sittenwidrig bzw. nach § 242 BGB treuwidrig. Auf dem „Umweg“ über diese Generalklauseln kann also nicht ein Kündigungsschutz angenommen werden, der dem nach § 1 KSchG entspricht. Da U die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A nicht willkürlich, sondern wegen wiederholten unentschuldigter Fehlens erklärte, ist die Kündigung weder sitten- noch treuwidrig i.S.d. §§ 138, 242 BGB. Die Tatsache, dass A zuvor nicht abgemahnt worden ist, ändert daran nichts, weil eine vorherige Abmahnung grundsätzlich nur Wirksamkeitsvoraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG ist.

VII. Ergebnis: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A ist wirksam.

¹⁴² BAG NZA 2013, 1197 und AS-Skript Arbeitsrecht (2021), Rn. 442 ff.

¹⁴³ BAG NZA 2017, 859; zust. Wolf DB 2017, 2105.

STICHWORTVERZEICHNIS

Die Zahlen verweisen auf die Seiten.

Ablösungsprinzip	8	Eigenschäden des Arbeitnehmers	66
Abmahnung	100, 102	Ein-Euro-Job	1
Altarbeitnehmer	82	Einschlägigkeit der Abmahnung	100
Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	88	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	38
Androhungsfunktion der Abmahnung	100	Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	40
Angebot der Arbeitsleistung	55	Feiertagsvergütung	46
Anlasskündigung	43	Freikündigung	111
Annahmeverzug	55, 57	Freistellungsklausel	35
Anti-Diskriminierungsgesetz	24	Freiwilligkeitsvorbehalt	14
Anwendungsbereich des KSchG	81	Fristlose Kündigung	103
Anwendungsvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG	12	Gleichbehandlungsgrundsatz	16
Arbeitgeberhaftung	66	Gleichstellungsabrede	9
Arbeitnehmer	2, 3	Grundsatz der Kündigungsfreiheit	74
Arbeitnehmerähnliche Person	6	Günstigkeitsprinzip	7
Arbeitnehmerhaftung	60, 62, 64	Innerbetriebliche Gründe (Betriebsbedingte Kündigung)	84
Arbeitsunfall	64	Innerbetrieblicher Schadens- ausgleich	60, 62, 65, 66, 67
Arbeitszeit	26	Interessenabwägung	99, 104
Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG	30	Interessenausgleich mit Namensliste	89
Aufhebungsvertrag	70, 72	Klagefrist	74
Aufrechnung gegen Vergütungsanspruch	60	Kündigung aus betriebsbedingten Gründen	83
Außerbetriebliche Gründe (Betriebsbedingte Kündigung)	84	Kündigung aus personenbedingten Gründen	93, 95
Außerordentliche Kündigung	104	Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen	98, 101
Beanstandungsfunktion der Abmahnung	100	Kündigung wegen Kurzerkrankungen	92
Befristung	117, 118	Kündigung wegen langandauernder Erkrankung	95
Beschäftigungsanspruch	35	Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB	105
Besonderer Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglied	110, 112	Kündigungszugang	74
Besonderer Kündigungsschutz als Schwerbehinderter	113, 115	Lohnausfallprinzip	39, 41, 47
Betriebliche Übung	13	Lohnwucher	34
Betriebliches Eingliederungsmanagement	92	Massenentlassungsanzeige	87
Betriebsänderung	90	Negative Gesundheitsprognose	93, 95
Betriebsbedingte Kündigung	83		
Betriebsobmann	112		
Betriebsratsanhörung	89, 92, 103, 110		
Betriebsrisiko	45, 61, 63, 67		
Betriebsübergang	68		
Betriebsvereinbarung	11		
Dauerbedarf (Befristung)	118		
Direktionsrecht	18		
Dringendes betriebliches Erfordernis	84, 87		

Neuarbeitnehmer	82	Theorie der sog. doppelten Wirksamkeits-	
		voraussetzung	18
Ordnungsprinzip	8	Treuwidrigkeit der Kündigung	82
Personenbedingte Kündigung	93, 95	Überstundenklausel	27
Pfändungsfreigrenzen	60	Unmöglichkeit der Arbeitsleistung	45
Probezeitkündigung	74	Unternehmerische Entscheidung	87
Prozessbeschäftigung	58	Urlaubsabgeltung	51
		Urlaubsanspruch	48
Rangprinzip	7	Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer	85
Rechtsquellen des Arbeitsrechts	7	Verhaltensbedingte Kündigung	98, 101
Rechtsquellenkonkurrenz	7	Verhältnismäßigkeitsprinzip	99, 101, 104
Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten	1, 77, 98	Verlängerung der	
Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG	7, 12	Befristung	44, 80, 106, 115, 117, 119
Sachgrund der Vertretung	118	Verringerung der Arbeitszeit nach	
Sachgrundlose Befristung	117	§ 8 TzBfG	29
Schwangerschaftsfrage	22	Versetzung	18
Schwerbehinderter		Versetzungsvorbehalt	19
(Besonderer Kündigungsschutz)	113	Vertretung (Befristung)	118
Schwerbehinderung	77, 113	Warnfunktion der Abmahnung	100
sic-non-Fall	1	Wartezeit des § 3 EFZG	40, 42
Sittenwidrigkeit der Kündigung	82	Wegebezogener Unfall	64
Soziale Auswahl	85, 88, 91	Weiterbeschäftigungsanspruch	35, 36
Spezialitätsprinzip	8	Wiederholungserkrankung	42
Subjektive Determination der Betriebs-		Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage	77, 98
ratsanhörung	93		
Teilzeitverlangen	29		