

Prüfungsschritte aus Sicht des Beklagten:

I. Zuständigkeit des Gerichts:

- Rechtsweg: § 2 I Nr. 3b und Nr. 3a ArbGG.
- Sachliche Zuständigkeit gemäß § 8 ArbGG.
- Örtliche Zuständigkeit: §§ 12, 13 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG und § 48 Ia ArbGG.

Hinweis: Zum Aufbau vgl. §§ 48 I ArbGG, 17a II, III GVG.

II. Zulässigkeit der Klage:

1. Ordnungsgemäße **Klageerhebung** i.S.d. § 253 ZPO i.V.m. §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO; vgl. zur Form § 496 ZPO.
2. Zulässigkeit der (hilfsweisen) **Klageerweiterung**: §§ 263, 267 ZPO entsprechend (i.V.m. §§ 495 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG).
3. Dabei Voraussetzungen der objektiven **Klagehäufung** gemäß §§ 260 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO gegeben, v.a. einheitlich im Urteilsverfahren (§ 2 V ArbGG).

Achtung: Dies ist beim Hilfsantrag ausnahmsweise Sachurteilsvoraussetzung, da keine Trennung möglich wäre (Notwendigkeit einer *innerprozessualen* Bedingung).

4. **Feststellungsinteresse** schon wegen der Vorgabe in § 4 S. 1 KSchG.

§§ 4, 7 KSchG gelten auch bei Nichtanwendbarkeit von § 1 KSchG (vgl. § 23 I S. 2 / S. 3 KSchG: „mit Ausnahme“)!

Aufbau RA-Klausur: Diese Prüfung stützt nicht die Anträge!

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage:

Maßstab: „erweitert punktueller Streitgegenstand (vgl. Grb. vor § 620, RN 72).“

Bestehen eines AV *bis dahin* (+), insbesondere hier kein (noch) früher Beendigungstatbestand ersichtlich. ⇒ allein Wirksamkeit der Kündigung entscheidend.

1. **Zugang in Schriftform** gemäß §§ 623, 126 I, 130 I BGB.

Hinweis: Beachte § 46h ArbGG! ⇒ Ggf. ThP zu § 130e ZPO.

2. Keine **Wirksamkeitsfiktion** gemäß § 7 KSchG:

- a. **Anwendbarkeit der Frist des § 4 S. 1 KSchG:**

- Gilt auch im Kleinbetrieb, vgl. § 23 I S. 3 KSchG.
- Hier kein Fall von § 4 S. 4 KSchG, da dieser nur bei Kenntnis des Arbeitgebers im Kündigungszeitpunkt gilt.

- b. Hier **Einhaltung der Frist**, da rechtzeitiger Eingang und Zustellung „demnächst“ (§§ 167 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG).

Aufbau Urteilsklausur: Die Wirkung gemäß § 7 KSchG ist Begründetheitsfrage. Dabei vor (fast) allen Unwirksamkeitsgründen prüfen, da diese alle präkludiert werden (vgl. § 4 S. 1 KSchG: „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“).

Aufbau RA-Klausur: Diese Prüfung stützt nicht die Anträge!

3. **Unwirksamkeit nach § 134 BGB i.V.m. § 168 SGB IX?**

- a. Voraussetzungen von § 2 II SGB IX infolge Feststellung gemäß § 152 SGB IX *inzwischen* (+).
- b. Wartezeit gemäß § 173 I Nr. 1 SGB IX abgelaufen.



- c. Betriebsgröße hierfür unerheblich: insoweit keine Ausnahmeverordnung vorhanden.
- d. Aber: § 168 SGB IX nicht anwendbar wegen § 173 III Alt. 1 SGB IX:
 - Hier Antragstellung (8. Oktober 2025) und Anerkennung erst nach Zugang der Kündigung (30. September oder 1. Oktober 2025 ⇒ s.u.).
 - Dies hat keine derart weitreichende Rückwirkung (vgl. auch Grb vor § 620, RN 77).

4. Sozialwidrigkeit nach § 1 II KSchG?

- a. **Anwendbarkeit des KSchG?** ⇒ Vorliegen eines Kleinbetriebs nach dem (hier einschlägigen) § 23 I S. 3 KSchG (zehn *oder* weniger)?

- aa. BAG: **Beweislast** liegt beim Arbeitnehmer:
 - Streitig wegen des Wortlauts: „gelten (...) nicht“.
 - Nach BAG ist es (wie § 1 I KSchG) eine den KüSchutz *begründende* Norm.
 - Überdies: AG kann keine Beweisführung des *Nichtvorhandenseins* weiterer AN zugemutet werden. ⇒ wie?

- bb. Aber: Details stammen aus betrieblicher Sphäre des Arbeitgebers. ⇒ Anwendung der Regeln der **gestuften Darlegungslast** (ThP § 138, RN 12; vor § 284, RN 18a).

cc. Prüfung hier:

- (1) Beklagter hat die nötige konkrete Darlegung bzgl. seiner Mitarbeiter plus deren Vertragsumfang bereits vorgenommen (SV S. 5).
⇒ Hiernach sind wegen der vier Teilzeitverträge 9,5 anzusetzen (§ 23 I S. 4 KSchG).

- (2) Nun beweisbelasteter Kläger wird nicht nachweisen können, dass weitere Arbeitnehmer existieren; bisheriges pauschales Bestreiten jedenfalls ungenügend.

Ergebnis: keine Sozialwidrigkeit nach § 1 II KSchG.

- b. Hilfsweise / zur **Kündigung bei Anwendbarkeit des § 1 II KSchG:**

Hier verhaltensbedingte Kündigung (§ 1 II S. 1 Var. 2 KSchG).
⇒ Gemäß § 1 II S. 4 KSchG Beweislast dann beim Beklagten.

Im Falle des (hier wohl schwierigen) Nachweises wäre Pflichtverletzung sicher auch ohne vorherige Abmahnung ausreichend.

5. Unwirksamkeit nach § 134 BGB i.V.m. § 7 I AGG?

- a. Problem: **Prüfung des AGG bei Kündigungen?** ⇒ Wirkung des § 2 IV AGG (Grb AGG § 2, RN 17)? Dazu BAG:
 - Nur Anwendung von § 134 BGB *zusätzlich* zu § 1 KSchG soll hiervon verhindert werden.
 - Anwendbarkeit von § 134 BGB bei Nichteingreifen von § 1 KSchG möglich, kein Vorrang einer Prüfung von § 242 BGB i.V.m. AGG (BAG).

- b. **Prüfung eines Verstoßes gegen § 7 I i.V.m. § 3 I, § 1 AGG:**
 - Etwaige Indiztatsachen i.S.d. § 22 AGG muss Arbeitnehmer darlegen und beweisen, *bevor* die Vermutung (⇒ Beweislastumkehr) eingreift (zu Details vgl. Grb AGG § 2, RN 2).
 - Hier: Arbeitgeber-Kenntnis von der Behinderung *kurz vor* Erklärung der Kündigung ist einziges vorgetragenes Indiz.
 - Nachweis dieser (nun zu bestreitenden) frühzeitigen Kenntnis obliegt dem Kläger.
 - Zweifelhaft, i.E. aber unerheblich, ob dies im konkreten Fall bereits als Indiz i.S.d. § 22 AGG gereicht hätte.





Ergebnis: Verstoß gegen §§ 1, 7 I AGG wird voraussichtlich verneint werden, da keine Kausalität der Behinderung für die Kündigung erkennbar ist.

6. Keine Unwirksamkeit wegen **Verstoßes gegen Maßregelungsverbot gemäß § 612a i.V.m. § 134 BGB**:

- Kündigung als benachteiligende Maßnahme i.d.S. (Grb § 612a, RN 1).
- Aber: Zulässige Rechtsausübung müsste *wesentliches Motiv* für diese Maßnahme sein (Grb § 612a, RN 2).
- Hier nicht einmal „Rechtsausübung“ i.d.S. ersichtlich.

7. **Unwirksamkeit gemäß § 242 BGB?**

a. **Maßstab nach BAG:**

- Schutz hiernach nur vor Kündigungen aus willkürlichen bzw. sachwidrigen Gründen (Grb vor § 620, RN 49).
- Willkür i.d.S. ist nicht gegeben, wenn ein „irgendwie einleuchtender Grund“ für die Kündigung vorliegt.

b. **Beweislast** liegt hier grds. beim Arbeitnehmer (= Unterschied zu § 1 II S. 4 KSchG).

Aber: dies wird relativiert durch eine **sekundäre Darlegungslast** des Arbeitgebers bzgl. seiner Kündigungsmotive.

c. **Prüfung des Motivs hier:**

(1) Bedrohung von Kollegen ist eine erhebliche Pflichtverletzung, *bei Nachweisbarkeit* i.d.R. sogar für § 626 I BGB genügend.

Problem der „ausgefallenen“ Zeugin:

- BAG: Als „irgendwie einleuchtender“ Grund kommen auch Kündigungsmotive in Betracht, bei denen die konkreten Vorwürfe objektiv nicht verifizierbar bzw. beweisbar sind.

- Hier: Vorlage der E-Mail-Schilderung der Vorgänge seitens der Mitarbeiterin (Anlage 4, Seite 8) beweist, dass der Beklagte den Konflikt zumindest nicht „erfunden“ hat.
- „Irgendwie einleuchtender“ Grund daher: *Befürchtung*, die Vorwürfe sind berechtigt und könnten sich wiederholen; Ziel des Schutzes „verdienter“ Mitarbeiter*innen.

(2) Folgeproblem: **Vorrang der Abmahnung / Verhältnismäßigkeitsgrundsatz?**

Nein: Gilt bei Prüfung von § 242 BGB grds. **nicht** (Grb vor § 620, RN 41)!

Ergebnis: Keine Unwirksamkeit gemäß § 242 BGB.

8. **Kündigungsfrist:** Hier Dauer des AV von mehr als drei Jahren.
⇒ einschlägig ist § 622 II Nr. 1 BGB.

Problem: Zugang der Kündigung hier bereits am Tag des Einwurfs vom 30. September 2025? BAG bejaht:

- Zugang gemäß § 130 I S. 1 BGB mit Erlangung der tatsächlichen Verfügungsgewalt in verkehrsüblicher Weise und Möglichkeit der Kenntnisnahme unter gewöhnlichen Verhältnissen (Grb § 130, RN 5 f.).
- Insoweit nach BAG entscheidend: *allgemeine örtliche Postzustellungszeiten* in der *konkreten* Gegend (anders Grb § 130, RN 6: 18-Uhr-Grenze).
- BAG: Bei Handeln *der Post AG* gilt Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben am (unstreitigen!) Zustelltag auch zu den üblichen Postzustellzeiten eingelegt wurde (in Grb [auch 85. Aufl.] § 130, RN 21 nicht enthalten). ⇒ dann Zugang noch am selben Tag.
- Bisher kein Vortrag für Erschütterung des Anscheinsbeweises.

Ergebnis: Nach Parteivortrag ist Frist des § 622 II Nr. 1 BGB mit dem Beendigungstermin 31. Oktober 2025 beachtet.



5. **Hilfsweise:** Wirkung einer zu kurzen Kündigungsfrist wäre nur *verzögerte Wirkung* zum nächstzulässigen Termin, nicht Unwirksamkeit der Kündigung.

Ergebnis: Unbegründetheit der Kündigungsschutzklage, da wirksame ordentliche Kündigung.

IV. **Unbegründetheit der Zahlungsklage auf Urlaubsaugeltung gemäß § 7 IV BUrlG:**

⇒ **Entscheidend nach BAG** jetzt: Bestand *im Moment der Beendigung des AV* (31. Oktober 2025) (noch) ein Freistellungsanspruch (§ 1, § 7 I BUrlG) oder war dieser *bereits davor* erloschen?

Hinweis: Früher galt die sog. **Surrogatstheorie**: Entscheidend war, ob der Urlaub in Form der Freistellung von der Arbeitspflicht bei *weggedachter Beendigung* des AV *derzeit* (= Zeitpunkt der Entscheidung darüber!) gewährt werden könnte (= *hypothetische* Betrachtung der *Gegenwart*).

Achtung: Es existieren immer noch mehrere übrig gebliebene Fragmente davon im Grb (z.B. § 611, RN 145)!

Prüfung hier:

1. **Umfang des Urlaubsanspruchs** / Wirkung der AV-Beendigung zum 31. Oktober:
 - a. Problem: § 5 I BUrlG sieht bei Ablauf der Wartezeit des § 4 BUrlG (im Einstellungsjahr) und Ausscheiden in der *zweiten Jahreshälfte* keine Kürzung vor!

⇒ hier wirksame Abbedingung in Nr. 6 Satz 2 des Arbeitsvertrags oder Verstoß gegen § 13 I S. 3 BUrlG?

Hier zulässige Abweichung von §§ 3, 5 I BUrlG:

- § 13 I S. 3 BUrlG betrifft nur den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht den vertraglichen Mehrurlaub.
- Hier wurde der Mindesturlaub von 20 Tagen als *Untergrenze* beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte beachtet.

Hinweis: Geschieht dies nicht (wie oft in der Praxis) ist die *gesamte* Kürzungsregelung unwirksam (Verbot der geltungserhaltenen Reduktion). ⇒ *voller* Anspruch im Umfang des *vertraglich* eingeräumten Urlaubs (oft über 30 Arbeitstage!) sogar bei Ausscheiden zum 31. Juli!

⇒ Anspruchsumfang beim Ausscheiden zum 31. Oktober 2025 hier (10/12 mal 30 =) 25 Tage.

- b. Dabei unstreitige vorherige **Erfüllung gemäß § 362 I BGB** von zehn Tagen. ⇒ Anspruchsumfang noch 15 Tage.
2. Problem: Wurde der übrige Freistellungsanspruch des Klägers (weitere 15 Tage) mit der **Freistellungserklärung bei Auspruch der Kündigung** wirksam erfüllt gemäß § 362 I BGB? ⇒ Leistungshandlung und Leistungserfolg?
- a. **Abgrenzung Urlaubserteilung zu § 615 BGB** (Grb § 611, RN 126):

Die Leistungshandlung des Beklagten war für den *gesamten* Freistellungszeitraum (= länger als 15 Arbeitstage) auf eine *unwiderrufliche* Freistellung gerichtet.
- b. Urlaubserteilung auch **ohne Antrag** (vgl. Wortlaut von § 7 I BUrlG: „Urlaubswünsche“) möglich (Grb § 611, RN 138a)?



BAG: Freistellung unter Anrechnung auf Urlaub ist *innerhalb der Kündigungsfrist* auch ohne Urlaubsantrag möglich: zeitliche Festlegung wird dem Arbeitnehmer dann selbst überlassen.

Hinweis: Die übrige Zeit bis zum Ablauf der KüFrist ist dann entweder Annahmeverzug mit Anspruch aus § 611a II, 615 S. 1 BGB (Problem: ist grds. widerruflich) oder – hier naheliegender – Erlass der Arbeitspflicht i.S.d. § 397 BGB mit Anspruch aus § 611a II BGB.

- c. **Entgeltkomponente des Urlaubs:** eine Erholung ist nur gewährleistet, wenn bereits bei Urlaubsantritt die Sicherheit besteht, dass diese Zeit bezahlt wird (EuGH und BAG).

⇒ Der Arbeitgeber muss die Zahlung der Urlaubsvergütung *vor* Antritt des Urlaubs vornehmen (vgl. § 11 II BUrlG) oder zumindest *vorbehaltlos zusagen* (Grb § 611, RN 138a).

Auslegung der AG-Erklärung durch das BAG: Bei Fehlen einer *fristlosen Kündigung* (⇒ diese wäre grds. eine Zahlungsverweigerung!) ist der Wille zur Einhaltung der Verpflichtungen *zu vermuten*.

Gegenteiliger Wille hier nicht erkennbar.

⇒ Arbeitgeber hat eine korrekte Leistungshandlung erbracht.

- d. **Leistungserfolg** (Befreiung von der Tätigkeitspflicht) ist mit Zugang der Erklärung ebenfalls eingetreten.

Ergebnis: Freistellungsanspruch des Klägers wurde vor Beendigung des AV vollständig gemäß § 362 I BGB erfüllt. ⇒ Unbegründetheit der Klage auf Abgeltung nach § 7 IV BUrlG.