

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:

V.a. Feststellungsinteresse schon wegen Vorgabe in §§ 4 S. 1, 13 I S. 2 KSchG.

III. Objektive Klagehäufung (§ 260 ZPO); vgl. § 2 V ArbGG.

Klausuraufbau: Alles bis hier *stützt* nicht die Anträge (vgl. Bearbeitungsvermerk). ⇒ Ins HG.

IV. Prüfung der Begründetheit der Kündigungsschutzklage gegen fristlose Kündigung:

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

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

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

2. Hier keine Fiktion der Wirksamkeit gemäß § 7 S. 1 i.V.m. § 13 I S. 2 KSchG, da Klagefrist der §§ 4 S. 1, 13 I S. 2 KSchG mithilfe von § 167 ZPO gewahrt. ⇒ Aufbau: Ins HG.

3. Kündigungsgrund i.S.d. § 626 I BGB (⇒ Zwei-Stufen-Prüfung):

War es einem ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber nicht einmal mehr zuzumuten, den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten?

Wichtig: Immer die Zwei-Stufen-Prüfung des § 626 I BGB (ausdrücklich) **ansprechen und einhalten**:

1. Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles „an sich“ geeignet, einen Kündigungsgrund zu bilden?
2. Umfassende Interessenabwägung und Prüfung etwaiger Besonderheiten des Einzelfalls (vgl. Grb § 626, RN 37-41).

a. Prüfungsstufe 1: Vorfall „an sich“ als Kündigungsgrund geeignet?

Dabei **Beweislast** des Arbeitgebers (Grb § 626, RN 6).

Beachte aber: Der AN muss i.d.R. **substanziert** bestreiten! Oft gilt sekundäre Darlegungslast, v.a. wenn Kündigungsgrund eine *negative* Tatsache ist (ThP Vorbem. § 284, RN 18a). Z.B. Wahrheit der Aussage bei Vorwurf übler Nachrede.

aa. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Repräsentanten oder von Arbeitskollegen können erhebliche Pflichtverletzung und einen wichtigen Grund i.d.S. darstellen.

bb. Problem aber: Gilt dies auch bei Äußerungen i.R. privater Kommunikation?

(1) BAG: Grundsätzlich ja, *wenn* die Äußerung – wie im Fall – auf Vorgesetzte und Kollegen (= *betriebliche* Umstände) bezogen ist.

Anders nur bei vertraulicher Kommunikation im kleinen Kreis, wenn die Aussage in *berechtigter* Erwartung der Nichtweitergabe erfolgte (Grb § 626, RN 50 a.E.). \Rightarrow dann aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht als Pflichtverletzung i.S.v. § 626 I BGB relevant („beleidigungsfreie Sphäre“).

- (2) Hier aber: Nach konkreten Umständen durfte Gefahr der Weitergabe und Hineinwirken in die betriebliche Sphäre gerade nicht *berechtigterweise* ausgeschlossen werden:
- Gruppengröße von sechs Gruppenmitgliedern als abwägungsrelevantes Kriterium.
 - Keine Beteiligung sämtlicher Gruppenmitglieder an den Difamierungen des Klägers.
 - Ende-zu-Ende-Verschlüsselung unerheblich.
 - Bei menschenverachtenden Äußerungen muss eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung ohnehin per se ausscheiden.
- cc. Problem: Sachvortragsverwertungsverbot bzw. Beweisverwertungsverbot

Hinweis: Ein Sachvortragsverwertungsverbot geht insoweit über ein Beweisverwertungsverbot hinaus, als es *auch ohne Bestreiten* zu einer Nichtberücksichtigung führt.

Wird vom BAG inzwischen grds. für möglich gehalten: Wegen der Wahrheitspflicht nach § 138 I, II ZPO soll die zu schützende Partei nicht gezwungen werden, lügen zu müssen, um die Nichtverwertbarkeit herbeizuführen.

- (1) **Datenschutzrecht:** Verarbeitung personenbezogener Daten *in einem Rechtsstreit* nach Regeln der ZPO ist nach Art. 6 I Unterabs. 1 Buchst. e DSGVO *grundsätzlich* zulässig.

Anders nur, wenn ein Verwertungsverbot wegen *verfassungsrechtlich unzulässigen* Eingriffs in eine grundrechtlich geschützte Position einer Prozesspartei *zwingend* geboten ist.

- (2) Problem daher: hier verfassungsrechtliches Verwertungsverbot (vgl. ThP § 286, RN 7 f.)?

Nach BAG ist der Eingriff in das allg. Persönlichkeitsrecht des Klägers durch die Verwertung hier nicht grundrechtswidrig:

- Betroffen ist nicht der unantastbare Intim-, sondern allenfalls der Privatbereich.
- Zudem: Das Verhalten demonstriert nur sehr begrenzten Willen zur Geheimhaltung („diffuse“ Chat-Gruppe = völlig anders als z.B. heimliches Lauschen bei Telefonat).

\Rightarrow Hier kein sog. Sachvortragsverwertungsverbot bzw. Beweisverwertungsverbot.

- dd. Notwendigkeit einer vorherigen Abmahnung (hier *ohne* Berücksichtigung individueller Besonderheiten): Wertung von § 314 II S. 1 BGB; Grb Vor § 620, RN 41)? \Rightarrow Prüfung der Entbehrlichkeit (vgl. § 314 II S. 3 BGB / Prognoseprinzip):

- Wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann *oder*
- es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren RW dem AN *ohne weiteres* erkennbar ist *und* die Hinnahme des Verhaltens durch den AG *offensichtlich* ausgeschlossen ist.

Hier: Hinnahme einer derart schweren Pflichtverletzung durch Arbeitgeber **normalerweise** ausgeschlossen.

\Rightarrow Hier vorherige Abmahnung **allenfalls** auf Stufe 2 nötig.

ZE: Hier gute Chancen, dass „Stufe 1“ bejaht werden wird.



b. **Prüfungsstufe 2** (Einzelfallprüfung / Interessenabwägung):

- Notwendigkeit einer vorherigen Abmahnung wegen Berücksichtigung aller [auch individueller] *Besonderheiten des Einzelfalls*?
- Fortbestand des AV nicht einmal *bis zum Ablauf der Kündigungsfrist* zumutbar?

Hier Entbehrlichkeit der Abmahnung auch insoweit gegeben:

- Vorliegen einer sehr schweren Pflichtverletzung.
- Uneinsichtigkeit des Klägers: keine Reue bzw. Entschuldigung (SV S. 2 und S. 5), stattdessen („nazi-typische“) Täter-Opfer-Umkehr („Spionageaktion“ u.a.).
- Daher wohl auch realistische Wiederholungsgefahr.
- Geringe soziale Schutzwürdigkeit.

Vorsicht: Detailergebnis insoweit oftmals schwer vorhersehbar („nicht einmal *bis Ablauf der KüFrist* zumutbar“?).
⇒ i.d.R. Hinweis auf *dieses* Risiko (samt Bitte um *diesbezügliche* Vergleichsbereitschaft) im Begleitschreiben sinnvoll!

4. **Erklärungsfrist des § 626 II BGB:** rechtzeitiger Zugang der Kündigung?

Fristbeginn nicht bereits mit der Tat selbst (28. Juli 2025).

Nötig ist zunächst:

- Vorliegen einer *sicheren* Kenntnis der Fakten, die den Kündigungsgrund ausmachen (Grb § 626, RN 23).
- Und zwar bei der Person, die Kündigungskompetenz hat, hier also der Personalleiterin oder der Beklagten selbst (Grb § 626, RN 24). ⇒ hier also frühestens 5. August 2025.

Zudem Anlaufhemmung für Anhörung von i.d.R. (zumindest) einer Woche (Grb § 626, RN 23).

⇒ Bis zum (hier unstreitigen) Zugang der Kündigung am Tag des Einwurfs vom 19. August 2025 nicht abgelaufen.

Ergebnis: Gute Chancen, dass die Kündigungsschutzklage gegen fristlose Kündigung als unbegründet angesehen wird.

Risiko wohl allenfalls bzgl. der Interessenabwägung.

V. **Prüfung der Begründetheit der Klage gegen hilfsweise ordentliche Kündigung:**

1. **Anwendbarkeit des KSchG**, vgl. § 1 I und § 23 I S. 3 KSchG.
2. **Verhaltensbedingter Kündigungsgrund** i.S.d. § 1 I S. 1 Var. 2 KSchG: siehe oben.

Beachte: Diese Prüfung ist weitgehend identisch. ⇒ BAG verweist meist nur auf Ausführungen zu § 626 I BGB. Unterschiede nur denkbar, wenn bei § 626 I BGB die Unwirksamkeit aus Stufe 2 folgt.

3. **Kündigungsfrist** des § 622 II Nr. 2 BGB ist beachtet.

Ergebnis: Gute (noch bessere) Chancen, dass – falls sie relevant wird – auch die Klage gegen ordentliche Kündigung als unbegründet angesehen wird.



VI. Prüfung der Begründetheit der Zahlungsklage wegen des Schadens am Kleinbagger des Klägers (1.200 €):

Da kein AG-Verschulden: Aufwendungsersatzanspruch?

1. Verschuldensunabhängiger Anspruch gemäß § 670 BGB analog bei Arbeitsvertrag grds. möglich (Grb § 611, RN 125).

Dies auch bei bestimmten „typischen“ Schäden des Arbeitnehmers, wenn Privateigentum mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsreich eingesetzt wurde.

2. Aber Beschränkung oder Ausschluss des Anspruchs?

- Es gilt analog § 254 BGB bei Arbeitnehmer-Verschulden.
- Dies aber mit *entsprechender* Geltung der Haftungsprivilegierung (Grb § 611, RN 125b ⇒ § 611, RN 156 ff).
- Daher u.a. voller Ersatz nur bei (maximal) *leichtester* Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers.

Dabei gilt nach BAG eine volle Darlegungs- und Beweislast des *Arbeitnehmers* für sein Nichtverschulden!

Hinweis: Keine Kommentierung zur Beweislast im Grb (aber Hopt HGB § 59, RN 106 a.E.). Anders bzgl. der Beschädigung von Eigentum *des Arbeitgebers* (⇒ Grb § 611, RN 156 ff ⇒ Darlegungs- und Beweislast bei Grb § 619a, RN 7!).

Im Übrigen: Wertungswiderspruch der Beweislastfrage zwischen diesen beiden Fällen!

Prüfung hier: Klägervortrag ist viel zu unsubstantiiert, um (ggf. grobes) Verschulden auszuschließen.

Aber: Hier Risiko vorhanden, dass der Kläger seinen Vortrag noch präzisiert und Beweise für Nichtverschulden oder geringes Verschulden liefert.



Ergebnis: (Derzeit) kein begründeter Anspruch des Klägers, auch nicht gemäß § 670 BGB analog:

Klausuraufbau: Ins Begleitschreiben: Hinweis auf den Anspruch als solchen und das Risiko der „Nachbesserung“ des Klägervortrags.

VII. Prüfung der Begründetheit der Zahlungsklage auf (geerbtes) Arbeitsentgelt für Zeit nach 11. April 2025 (5.600 €):

1. Anspruch gemäß §§ 611a II, 615 S. 1 BGB (i.V.m. § 1922 BGB):

Nein: Ende des (wegen § 296 BGB zunächst gegebenen) Annahmeverzugs infolge Arbeitsunfähigkeit nach § 297 BGB bereits **vor** dem hier eingeklagten Zeitraum.

2. Kein Anspruch gemäß § 3 I EFZG (i.V.m. § 1922 BGB), da Sechs-Wochen-Zeitraum überschritten.

3. Anspruch gemäß §§ 611a II, 326 II S. 1 Alt. 2 BGB (i.V.m. § 1922 BGB) wegen des (*früheren*) Annahmeverzugs?

Nein: Wird grds. von § 615 BGB verdrängt (anders als § 326 II S. 1 *Alt. 1* BGB): für Annahmeverzug ist § 615 BGB spezieller, enthält abschließende Regelung.

- Bei Eintritt von Arbeitsunfähigkeit gilt wegen § 297 BGB dann Vorrang von § 3 I EFZG.
- Dieser EFZG-Vorrang gilt auch nach Überschreiten der 6-Wochen-Grenze.

Ergebnis: Zahlungsklage insoweit unbegründet (unschlüssig).

Hinweis: § 326 II S. 1 *Alt. 1* BGB (Vertretenmüssen des Arbeitgebers, ggf. über § 278 BGB) würde aber dem EFZG (= Ausnahme von § 326 I BGB!) vorgehen. ⇒ dann keine Begrenzung auf 6 Wochen!

VIII. Zur Frage bzgl. der Forderung der Mandantin:

1. Widerklage gemäß §§ 33 I ZPO, 46 II S. 1 ArbGG möglich?

Nein: hier keine Rechtswegeröffnung gemäß § 2 ArbGG an den Gerichten für Arbeitssachen.

- Insbesondere kein Zusammenhang mit *dem Arbeitsverhältnis* i.S.d. § 2 I Nr. 4a ArbGG.
- Zusammenhang mit *der Streitigkeit* i.S.d. § 2 III ArbGG zu mindest wegen § 29a I ZPO bedeutungslos.

2. Problem: (hilfsweise) Aufrechnung möglich?

Nein: bei Gegenforderung aus einem anderen Rechtsweg (vgl. § 17 II S. 1 GVG) nur möglich, wenn die Forderung des Aufrechnenden unstreitig oder rechtskräftig festgestellt ist (ThP § 145, RN 24; GVG § 17, RN 9).
