**Die Kündigung**

Eine Kündigung kann eine einseitige oder in beidseitigem Einvernehmen abgegebene Willenserklärung sein. Unter bestimmten Gegebenheiten ist ebenso eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.  
Die regelnden Gesetzgebungen können Sie den jeweiligen Abschnitten entnehmen.

**Zugang der Kündigungserklärung**

Die Willenserklärung muss dem jeweiligen Empfänger zugehen.  
Wir unterscheiden **zwei Arten:**

* **Zugang unter Anwesenden**
  + Kündigungserklärung geht in dem Moment zu, in welchem sie überreicht, wird
* **Zugang unter Abwesenden**
* §130 Abs. 1 S 1 BGB
* Willenserklärung wird wirksam, wenn diese der gekündigten Partei zugeht

Wann geht die Willenserklärung zu?

* Wenn Kündigungserklärung in Machtbereich des Adressaten gelangt
* Die Möglichkeit zur Kenntnisnahme ist ausschlaggebend

**Ortsabwesende Arbeitnehmer**

* Längerer Krankenhausaufenthalt
* Mehrwöchige Urlaubsreise

**Zweckerreichung und Eintreten einer Auflösenden Bedingung**

* § 3 Abs. 1 S 2 TzBfG
* Schließung eines Zweckbefristeten Arbeitsvertrag
  + Verhältnis endet mit Eintreten des vereinbarten Zwecks
* Vertrag wird mit einer auflösenden Bedingung versehen
  + § 15 Abs. 2 TzBfG bzw. § 21 in Verbindung mit § 15 Abs. 2 TzBfG
  + Arbeitgeber wird mindestens 2 Wochen vor Eintreten des Zwecks schriftlich darüber informiert

**Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes**

* § 622 BGB
* Regelt die ordentliche fristgerechte Kündigung
* Kündigung des Arbeitsvertrages ohne besonderen Grund (Grund muss nicht angegeben werden)

**Ausnahmen**

* § 22 Abs. 3 BBiG – Kündigung eines Berusfausbildungsvertrages
* § 626 Abs. 2 S. 2 BGB fristlose Kündigung bei Verlangen des entsprechenden Vertragsteils

Kündigungsschutzgesetz ist zu beachten, wenn persönliche oder betriebliche Voraussetzungen erfüllt sind

**Persönliche Voraussetzungen**

* Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate

**Betriebliche Voraussetzungen**

**mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich Auszubildende**

* § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG Feststellung der Zahl der Beschäftigten
* Nur Vollzeitstellen
* Teilzeitstellen werden nur anteilig berücksichtigt
  + Bis 20 h/Woche = 0,5 Vollzeitstelle
  + Bis 30 h/Woche = 0,75 Vollzeitstelle
  + Mehr als 30 h/Woche = 1 Vollzeitstelle

**Unwirksame Kündigung**

* **Voraussetzung:** Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung
* § 1 Abs. 1 KSchG
* Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

**Wirksame Kündigungen**

* Sozial gerechtfertigte Kündigungen
* § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG

**Arten der Kündigung**

* personenbedingte Kündigung
* verhaltensbedingte Kündigung
* betriebsbedingte Kündigung

**Personenbedingte Kündigung**

* Häufig bedingt durch Krankheit  
  **Zwei Formen:**
* Arbeitnehmer ist immer wieder arbeitsunfähig
* Arbeitnehmer ist über einen sehr langen Zeitraum krank

**Weitere Gründe:**

* Entzug der Fahrerlaubnis (Berufskraftfahrer)
* Fehlende Arbeitserlaubnis (Ausländische Arbeitnehmer)
* Antritt einer Haftstrafe

**Verhaltensbedingte Kündigung**

* AN verstößt gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
* Verhalten das mit den Pflichten nicht in Einklang steht

**Vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten des Arbeitnehmers**

* § 276 BGB
* Fernbleiben von der Arbeit
* Verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz
* Manipulation der Zeiterfassung
* Missachtung von Verboten (Rauchen)
* Diebstahl
* Beleidigung und Mobbing
* Beschädigung von Firmeneigentum

**Betriebsbedingte Kündigung**

* § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG
* Dringend betriebliche Erfordernisse sind notwendig
* Beurteilung kann nur der AG vornehmen
* Überprüfung nur nach Unsachlichkeit, Unvernünftigkeit oder Willkürlichkeit möglich

**Sozialwahl**

* Wenn sich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergibt
* Folgende Punkte müssen nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG berücksichtigt werden:
  + Dauer der Betriebszugehörigkeit
  + Das Lebensalter
  + Unterhaltspflichten
  + Schwerbehinderung

Mitarbeiter die für das Unternehmen unentbehrlich sin müssen nach § a Abs. 3 S. 2 KSchG nicht bei der Sozialwahl berücksichtigt werden

**Kündigungsrechtlich besonders geschützte Personenkreise**

Personen, die sich in besonderen Situationen befinden haben einen besonderen Schutz vor einer Kündigung.

**Zwei Formen des besonderen Kündigungsschutzes:**

* Kündigung ist verboten
* Kündigung bedarf Zustimmung eines Dritten