**Zugang der Kündigungserklärung**

* Eine Kündigung geht mit der Aussprache einer Willenserklärung ein (Die Partei die kündigen will)
* **Rechtsgestaltende, empfangsbedürftige Willenserklärung**
  + Das bedeutet – damit die Kündigung wirksam werden kann, muss die Willenserklärung der Partei die kündigen will der gekündigten Partei zugehen

**Arten des Zugangs**

* Zugang unter Anwesenden
* Zugang unter Abwesenden

**Zugang unter Anwesenden**

* Unproblematisch
* Kündigungserklärung geht in dem Moment zu, in welchem sie überreicht, wird
  + Nicht von Bedeutung:
    - Wahrnehmung des Empfängers
    - Ignoranz des Empfängers
    - Zerstörung

Praxisbeispiel S.131, 132

**Zugang unter Abwesenden**

§130 Abs. 1 S 1 BGB

* Willenserklärung wird wirksam, wenn diese der gekündigten Partei zugeht
  + Wann? -> Wenn Kündigungserklärung in Machtbereich des Adressaten gelangt
    - Die Möglichkeit zur Kenntnisnase ist ausschlaggebend (Unter normalen Verhältnissen)
    - Beispiel – Zustellung per Post Postbote wirft den Brief per Einschreiben um 12 Uhr ein – Frau Müller kommt um 18 Uhr nach Hause, öffnet den Brief aber erst am nächsten Morgen – Bedeutend ist das einwerfen um 12 Uhr – damit ist die Kündigung zugegangen, da Frau Müller die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat
* Zugang sollte von der Kündigung aussprechenden Partei so sicher und beweisbar wie möglich gestaltet werden
  + Z.B. Durch Quittieren
  + Einwurfeinschreiben
    - Briefzusteller vermerkt die Zustellung
  + Einschreiben mit Rückschein
    - Adressat muss Zustellung quittieren

**Ortsabwesende Arbeitnehmer**

* Längerer Krankenhausaufenthalt
* Mehrwöchige Urlaubsreise

Bedingung – Keiner Kontrolliert den Briefkasten in Abwesenheit des Arbeitnehmers

Fristwahrende Klageerhebung kann nicht erfolgen (innerhalb von 3 Wochen) § 4 S. 1 KSchG

Verspätete Klagen zulässig nach § 5 Abs. 1 KSchG

**Zweckerreichung und Eintreten einer auflösenden Bedingung**

§ 3 Abs. 1 S 2 TzBfG

* Schließung eines zweckbefristeten Arbeitsvertrags
  + 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)
  + Ausnahme: § 22 Abs. 3 BBiG – Kündigung eines Berusfausbildungsvertrages
  + Ausnahme: § 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 Voraussetzung:**  Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate
  + **Betriebliche Voraussetzung:** mehr als 10Arbeitnehmer 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 Kündigungen**

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

**Wirksame Kündigungen**

* Sozial gerechtfertigte Kündigungen
* § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG
* Gründe
  + In der Person des Gekündigten (= **personenbedingte Kündigung**)
  + In dem Verhalten des Gekündigten (= **verhaltensbedingte Kündigung**)
  + Dringende betriebliche Erfordernisse (= **betriebsbedingte Kündigung**)

**Personenbedingte Kündigung**

* Häufig bedingt durch Krankheit
  + Zwei Formen:
    - Arbeitnehmer ist immer wieder arbeitsunfähig
    - Arbeitnehmer ist über einen sehr langen Zeitraum krank
  + Betriebliche Eingliederungsmaßnahme nach § 167 Abs. 2 SGB IX nötig
* Entzug der Fahrerlaubnis (Berufskraftfahrer)
* Fehlende Arbeitserlaubnis (Ausländische Arbeitnehmer)
* Antritt einer Haftstrafe

**Prüfung:**

1. Inwieweit kann der Arbeitnehmer in Zukunft seine Pflichten als Arbeitnehmer erfüllen
2. Ist es bisher zu betrieblichen Störungen gekommen – Prognose wie es in Zukunft sein wird
3. Gibt es mildere Mittel als den Ausspruch einer Kündigung
4. Abwägung Interessen AG und AN

**Verhaltensbedingte Kündigung**

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

**Prüfung**

1. AN hat in schuldhafter Weise gegen Pflichten verstoßen
2. Sind auch in Zukunft Vertragsverletzungen zu erwarten
3. Gibt es mildere Mittel als den Ausspruch einer Kündigung
4. Abwägung der Interessen AN und AG

**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

**Prüfung ob der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung erfolgen darf**

1. Kann AN auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden
2. Ordnungsgemäße Sozialauswahl
3. Abwägung der Interessen des AG und AN

**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
* Der AG kann mit dem Betriebsrat (wenn vorhanden) einen Interessenausgleich vereinbare (§ 1 Abs. 5 S. 1 KSchG)
  + Die zu kündigenden Arbeitnehmer werden namentlich gelistet
  + Aufnahme auf die Liste muss auf objektiven, nachvollziehbaren Gründen beruhen
    - Mit Hilfe einer Punktetabelle kann dies gewährleistet werden
* Ist kein Betriebsrat vorhanden (§ 1a KSchG)
  + Kündigungserklärung mit Hinweisen versehen – dringend erforderliche Kündigung
  + Abfindung in Anspruch nehmen

**Beteiligung der Interessenvertretung**

* Wenn AG von Kündigungsrecht Gebrauch machen möchte, müssen Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen beachtet werden
  + Betriebsrat
  + Schwerbehindertenvertretung

(Wenn vorhanden)

**Betriebsrat**

* Nach § 102 Abs. 1 S. 1,2 BetrVG ist der Betriebsrat vor dem Ausspruch einer Kündigung anzuhören
  + Gilt für alle Kündigungsarten
  + Eine Kündigung die ohne Anhörung ausgesprochen wird ist unwirksam (§ 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG)
    - Versäumt ein AN die rechtzeitige, fristgemäße Anrufung des Arbeitsgerichts (§ 4 KSchG) so gilt die Kündigung als unwirksam

**Schwerbehinderte Arbeitnehmer**

* Schwerbehindert nach § 151 SGB IX
* Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes § 168 SGB IX

**Schwerbehindertenvertretung**

* Kündigung ist unwirksam, wenn der AG die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt 3 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX
  + - Versäumt ein AN die rechtzeitige, fristgemäße Anrufung des Arbeitsgerichts (§ 7 KSchG) so gilt die Kündigung als unwirksam

**Kündigungsrechtlich besonders geschützte Personenkreise**

* An 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**

Tabelle: S. 130

**BONUS**

**Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis**

Wird das Arbeitsverhältnis erfolgreich beendet, so entstehen für den AG und den AN Rechte und Pflichten.

Arbeitnehmer

Rechte:

* Abgeltung von Urlaub, wenn Urlaub nicht mehr genommen werden kann
  + Evtl. Auszahlung des Urlaubs
  + Bei Tod des Arbeitnehmers gehen die Rechte an die Eben über
* Erhalt der Auszahlung von Arbeitszeit (Überstunden)
* Übertragung des Wertkontos durch den Arbeitnehmer
  + Auf den neuen Arbeitgeber
  + Auf die Deutsche Rentenversicherung
* Erhalt eines Arbeitszeugnisses

Pflicht:

* Rückgabe von Arbeitsmitteln

Arbeitgeber

Rechte:

* Erhalt der Arbeitsmittel
* Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots

Pflicht:

* Quittierung des Erhalts der Arbeitsmittel
* Aushändigung der Arbeitspapiere
* Abmeldung von der Sozialversicherung
* Bescheinigung über gewährten Urlaub aushändigen
* Auszahlung von Arbeitszeit
* Aushändigung Arbeitszeugnis