**WORKSHOP**

**Rechtliche Grundlagen zum Thema: Kündigung**

1. **Einleitung**

**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.

1. **Ein Bild, das Diagramm enthält.

   Automatisch generierte BeschreibungHauptteil**

**Automatische Beendigung**

**Einvernehmliche Beendigung**

**Einseitige Beendigung**

**Anfechtung:**

* Die Anfechtung macht einen Vertrag von Anfang an nichtig
* Gründe für eine Anfechtung: Irrtum, Arglistige Täuschung, Widerrechtliche Drohung
* Regelfall / ordentliche Kündigung:
* Für den Regelfall gelten Kündigungsfristen nach § 622 BGB
* z.B. Tarifverträge ermöglichen längere Fristen

Ein Bild, das Text, Tisch enthält.

Automatisch generierte Beschreibung

**Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes**

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

**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

**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

**Besondere Ausnahmesituation / außerordentliche Kündigung:**

* Gilt nur bei wichtigen Gründen (Alkohol, Arbeitsverweigerung, Belästigung, …)
* Es gelten keine Kündigungsfristen

**Änderungskündigung:**

* Besteht aus Kündigung und Angebot zu einem Arbeitsverhältnis mit geänderten Konditionen (z.B. Änderung von Ort, Leistung oder Arbeitszeiten)
* Das Angebot kann unter Vorbehalt angenommen werden, während einer Prüfung der Kündigung auf soziale Gerecht Fertigkeit wird zu neuen Bedingungen gearbeitet

**Zugang der Kündigungserklärung**

Die Willenserklärung muss dem jeweiligen Empfänger zugehen.

**Wir unterscheiden zwei Arten:**

* Zugang unter Anwesenden
* Zugang unter Abwesenden

**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

1. **Schluss**

Sie möchten sich nach dem Workshop noch weiter informieren?

**Literaturtipps**

Haas, H. (2013): Recht und Praxis der Verhaltensbedingten Kündigung, Berlin

Heun-Lechner, O. (2020): Kündigung: Faires und Wertschätzendes Trennen, Wiesbaden

# Literaturverzeichnis

Wolmerath, M. (2020). *Lernbuch Arbeitsrecht.* Hamm: Delgany Publishing GmbH.