

BEENDIGUNG DES ARBEITS- VERHÄLTNISSSES

Meist wird das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Regelrentenalters oder durch Kündigung beendet. Arbeitsverträge enthalten deshalb entsprechende Befristungsabreden und Kündigungsklauseln.

REGELRENTENALTER

Wenn der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht, endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Wie sich aus § 41 Satz 1 SGB VI ergibt, rechtfertigt der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters auch nicht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz, gemäß § 41 Satz 2 SGB VI dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch eine Vereinbarung treffen, nach der das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll. Das Erreichen dieser Altersgrenze ist also ein sachlicher Grund zur wirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits einen Anspruch auf gesetzliche Altersrente erworben hat oder nach Vertragsinhalt und -dauer die theoretische Möglichkeit zum Aufbau einer gesetzlichen Altersrente besteht.



Befristung wegen Erreichens der Regelaltersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Die ordentliche Kündigung kommt nur bei einem Arbeitsverhältnis in Betracht, das auf unbestimmte Zeit eingegangen ist. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist sie nur zulässig, wenn die Vertragsparteien das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich vereinbart haben.

Erfordernis der Schriftform

Die Kündigung des Arbeitsvertrags bedarf zwingend der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Zur Wahrung der Schriftform ist es erforderlich, dass eine schriftlich abgefasste Urkunde (z. B. maschinengeschriebener oder handschriftlich abgefasster Text) vorliegt, die vom Aussteller eigenhändig unterschrieben wird. Dem Adressaten der Kündigung muss das Originaldokument zugehen. Es reicht also nicht aus, die Kündigung durch Fax oder E-Mail zu erklären.



Der Verstoß gegen die gesetzliche Formvorschrift hat die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge (§ 125 BGB). Die Kündigung ist also unheilbar unwirksam.

In Arbeitsverträgen wird häufig auf das Schriftformerfordernis hingewiesen. Solche Klauseln haben allerdings keine eigenständige Bedeutung. Sie weisen lediglich auf die bestehende Rechtslage hin.



Schriftform der Kündigung

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Unzulässig und unwirksam sind Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eine strengere Form als die Schriftform oder besondere Zugangserfordernisse für die Kündigung vorsehen.



Unzulässige Klausel

Die Kündigung kann nur durch eingeschriebenen Brief erfolgen.

Angabe von Kündigungsgründen

Einzelne gesetzliche Bestimmungen verlangen zusätzlich zum allgemeinen Schriftformerfordernis eine schriftliche Begründung der Kündigung. So bedarf die von der zuständigen Behörde für zulässig erklärte Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht nur der schriftlichen Form; im Kündigungsschreiben muss auch der zulässige Kündigungsgrund angegeben werden (§ 9 Abs. 3 MuSchG). Ähnliches gilt für die Kündigung von Auszubildenden nach der Probezeit: Hier kann die Kündigung nur schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Die Angabe der Kündigungsgründe ist in diesen Fällen Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Fehlt es daran, ist die Kündigung unwirksam.

Derartige Bestimmungen sind aber Ausnahmen. In der Regel ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Angabe der Kündigungsgründe wirksam. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können allerdings im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass die Angabe des Kündigungsgrundes Wirksamkeitsvoraussetzung für die ordentliche Kündigung sein soll. In diesem Fall muss der Kündigende im Kündigungsschreiben Tatsachen mitteilen, die für die Kündigung maßgebend sind.



Angabe von Kündigungsgründen

In der Kündigung des Arbeitgebers sind sämtliche Kündigungsgründe anzugeben. Eine Kündigung ohne Angabe der Kündigungsgründe ist unwirksam.

Eine derartige Vereinbarung hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er für einen möglichen Kündigungsschutzprozess die Kündigungsgründe des Arbeitgebers erfährt und dieser dann auch an die in der Begründung aufgeführten Gründe gebunden ist. Auch kann sich der Arbeitgeber im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Wirksamkeit der Kündigung nicht auf Gründe berufen, die dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt worden sind.

Kündigungsfristen

Wesentlich für die ordentliche Kündigung ist, dass bestimmte Fristen eingehalten werden. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 9 NachwG gehören die Kündigungsfristen zu den zwingend aufzunehmenden Mindestangaben.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Gesetzlich besteht eine **Grundkündigungsfrist**. Danach kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen, also 28 Kalendertagen, zum 15. oder zum Ende eines Monats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB). Durch den Arbeitsvertrag darf im Regelfall keine kürzere Frist vereinbart werden.



Unzulässige Grundkündigungsfrist

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von drei Wochen gekündigt werden.

Nur in folgenden Ausnahmefällen ist eine **Abweichung von der Grundkündigungsfrist** möglich:

- Ein Arbeitnehmer ist nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt.
- Beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer, kann er das Arbeitsverhältnis zu jedem Termin kündigen, also nicht wie bei der Grundkündigungsfrist – vgl. oben – nur zum 15. oder zum Ende des Monats. Voraussetzung ist allerdings, dass er die Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschreitet (§ 622 Abs. 5 Satz 1 BGB).
- Während der Probezeit (vgl. dazu Seite 59 ff.) kann das Arbeitsverhältnis längstens für die Dauer von sechs Monaten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).
- Im Arbeitsvertrag wird auf einen Tarifvertrag Bezug genommen (§ 622 Abs. 4 Satz 2 BGB; vgl. dazu unten).

Neben der Grundkündigungsfrist gelten folgende gesetzlich **verlängerte Kündigungsfristen**, die vom Arbeitgeber gegenüber länger beschäftigten Arbeitnehmern einzuhalten sind (§ 622 Abs. 2 BGB):

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
bis zu zwei Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
nach 2-jähriger Dauer	1 Monat zum Monatsende
nach 5-jähriger Dauer	2 Monate zum Monatsende
nach 8-jähriger Dauer	3 Monate zum Monatsende
nach 10-jähriger Dauer	4 Monate zum Monatsende
nach 12-jähriger Dauer	5 Monate zum Monatsende
nach 15-jähriger Dauer	6 Monate zum Monatsende
nach 20-jähriger Dauer	7 Monate zum Monatsende

Auch die verlängerten Kündigungsfristen dürfen durch den Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht verkürzt werden. Nur wenn arbeitsvertraglich auf einen Tarifvertrag Bezug genommen

wird, ist eine Abweichung zulässig (§ 622 Abs. 4 Satz 2 BGB; vgl. unten).

Weil die gesetzlichen Kündigungsfristen arbeitsvertraglich nicht in der Dispositionsfreiheit der Vertragsparteien stehen, wird im Arbeitsvertrag regelmäßig nur auf die gesetzlichen Regelungen hingewiesen. Das ist nach § 2 Abs. 3 Satz 2 NachwG zulässig.

02



Kündigungsfristen

Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Verstößt eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über Kündigungsfristen und -termine gegen zwingende gesetzliche Regelungen, so treten an die Stelle der nichtigen Vereinbarung diejenigen gesetzlich zulässigen Termine, die dem Willen der Parteien am meisten entsprechen. Der Arbeitsvertrag als solcher bleibt also wirksam.

Zulässig ist es, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag längere Kündigungsfristen und weiter reichende Kündigungstermine vereinbaren. Allerdings darf die Frist für den Arbeitnehmer nicht länger sein als die für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB).

Verlängerung von
Kündigungsfristen



Verlängerte Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr gekündigt werden.

[Oder]

Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr jeweils zum Ende eines Jahres gekündigt werden.

Während die gesetzlichen Kündigungsfristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beliebig verlängert werden können, setzt das Gesetz für einen zeitlichen Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitnehmer Grenzen: Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für mehr als fünf Jahre eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden (§ 624 BGB).

Bezugnahme auf
Tarifvertrag

Durch Tarifvertrag können Kündigungsfristen vereinbart werden, die kürzer oder länger sind als die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 4 Satz 1 BGB). Sind weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer oder ist nur eine Partei des Arbeitsvertrags nicht tarifgebunden (vgl. dazu Seite 41 f.), kann im Arbeitsvertrag auf die Geltung eines Tarifvertrags verwiesen werden. Die Bezugnahme kann sich auf den gesamten Tarifvertrag oder nur auf den Regelungsbereich Kündigung erstrecken.



Bezugnahme auf tarifliche Kündigungsregelungen

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die tariflichen Regelungen des ____-Tarifvertrags [*genaue Bezeichnung des Tarifvertrags*] in ihrer jeweils geltenden Fassung.

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Die außerordentliche Kündigung ist die vorzeitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund, die jedem Vertragspartner zusteht und bei der keine Kündigungsfrist eingehalten werden muss. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung kommt sie auch bei Arbeitsverhältnissen in Betracht, die auf bestimmte Zeit eingegangen sind. Auch die außerordentliche Kündigung bedarf der Schriftform (vgl. dazu Seite 139 f.).

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 Abs. 1 BGB). Gelegentlich werden in Arbeitsverträgen Verfehlungen aufgezählt, bei denen in jedem Fall ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gegeben sein soll (sogenannte absolute Kündigungsgründe). Solche arbeitsvertraglichen Festlegungen sind unzulässig und unwirksam. Sie können die vom Gesetz geforderte Abwägung der Interessen der Vertragsparteien nicht ersetzen. Der Arbeitgeber kann sich also bei seiner Befugnis zur fristlosen Kündigung nicht allein auf ein arbeitsvertraglich festgelegtes Fehlverhalten des Arbeitnehmers berufen. Im Arbeitsvertrag aufgeführte Kündigungsgründe können allenfalls herangezogen werden, um zu verdeutlichen, auf welche Punkte Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss besonderen Wert gelegt haben. Ob eine außerordentliche Kündigung wirksam ist, entscheidet das Gericht allein auf der Grundlage der zwingenden gesetzlichen Regelung des § 626 BGB.

Wichtige Kündigungsgründe

02

Unzulässige Festlegung absoluter Kündigungsgründe



Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht Einvernehmen, dass folgende Gründe die fristlose Kündigung rechtfertigen:

1. Unwahre Angaben im Personalfragebogen;
2. Diebstahl oder Unterschlagung von Firmeneigentum;
3. Verletzung der Verschwiegenheitspflicht;
4. Verletzung des Wettbewerbsverbots;
5. Wiederholtes oder längeres unentschuldigtes Fehlen;
6. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

.....