

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Ein Arbeitsverhältnis kann aus mehreren Gründen sein Ende finden. Von Bedeutung sind in der Praxis insbesondere: ⇒ Aufhebungsvertrag, ⇒ Ablauf der Befristung, ⇒ Kündigung.

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Arbeitgeberseite und Arbeitnehmer/in sind sich darüber einig, dass eine weitere Beschäftigung nicht mehr gewollt ist. Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden. Über den Inhalt können sich die Parteien frei verständigen. Unternimmt der Arbeitgeber den ersten Schritt, indem er dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag anbietet, muss er den Arbeitnehmer bisweilen auf damit verbundene arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Folgen hinweisen.

Ablauf einer Befristung

Befristet abgeschlossene Arbeitsverträge enden ohne Kündigung. Entweder enden solche Verträge mit dem Ablauf der vereinbarten Zeitdauer (Zeitbefristung) oder mit dem Erreichen des Zweckes, welcher zur Befristung führte (Zweckbefristung).

§ 14 Abs. 1 TzBfG - Der befristete Arbeitsvertrag **mit Sachgrund**. Befristete Arbeitsverträge müssen grundsätzlich durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz zählt beispielhaft und nicht abschließend einzelne Befristungsgründe auf, z.B. Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, Befristung zur Erprobung. Die **Dauer** einer Sachgrundbefristung ist nicht gesetzlich geregelt, sie richtet sich nach dem Sachgrund, z.B. der Abwesenheitsdauer des zu vertretenden Arbeitnehmers. Liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag **auch wiederholt** schließen, wobei eine gesetzliche Begrenzung der Anzahl sachlich begründeter Befristungen nicht besteht. Jedoch stellen die Gerichte an die sachliche Rechtfertigung mit zunehmender Dauer und Zahl der Befristungen gesteigerte Anforderungen.

§ 14 Abs. 2 TzBfG regelt befristete Arbeitsverträge **ohne sachlichen Befristungsgrund**. Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sind bei einer **Ersteinstellung** zulässig, also nicht, wenn zwischen demselben Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon zuvor einmal eine Vorbeschäftigung als unbefristetes oder als befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist dabei kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Regelung. Der Arbeitgeber kann also eine Person, die im Unternehmen zuvor eine Berufsausbildung durchlaufen hat, im Anschluss daran auch ohne einen Sachgrund befristet beschäftigen. Die **Höchstdauer** sachgrundloser Befristungen beträgt **2 Jahre**. Innerhalb dieser Zeit kann ein kalendermäßig ohne Sachgrund zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag dreimal verlängert werden. An sachgrundlose Befristungen **kann sich** jedoch eine **Sachgrundbefristung** noch unmittelbar **anschießen**, wenn ein entsprechender Sachgrund (z.B. Vertretung) vorliegt.

Um auf branchen- und unternehmensspezifische Bedürfnisse flexibel reagieren zu können, lässt es § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG zu, dass durch **Tarifvertrag** die **Höchstbefristungsdauer** und die **Zahl der Verlängerungen abweichend** vom Gesetz geregelt werden können. Auf der Grundlage dieser Vorschrift bestehen eine Reihe von Flächen- und Firmentarifverträgen, die im Allgemeinen eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren vorsehen.

Kündigung

Mit einer Kündigung erklärt die kündigende Partei, also entweder der Arbeitgeber oder der / die Arbeitnehmer/in, einseitig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung muss stets schriftlich erfolgen. Die Kündigungserklärung muss dem Empfänger zugehen, wobei die Möglichkeit zur Kenntnisnahme genügt. Kündigt der Arbeitgeber und existiert im Betrieb ein Betriebsrat, so muss der Arbeitgeber diesen vor dem Ausspruch der jeweiligen Kündigung anhören. Kündigungen die gegen gesetzliche Kündigungsverbote verstoßen, z.B. während der Schwangerschaft oder der Elternzeit, sind unwirksam. Es gibt fristgerechte (ordentliche) oder fristlose (außerordentliche) Kündigungen. Neben der Beendigungskündigung, die das Arbeitsverhältnis dauerhaft im Ganzen auflösen soll, gibt es auch Änderungskündigungen, mit welchen neue Arbeitsbedingungen angestrebt werden.

Ordentliche Kündigungen **ohne Kündigungsschutzgesetz** bedürfen keines besonderen Kündigungsgrundes. Der Arbeitgeber muss die Kündigung daher nicht rechtfertigen, ist aber an die Einhaltung gesetzlicher und / oder tarifvertraglicher Fristen und Vorgaben gebunden. Demgegenüber unterliegen ordentliche Kündigungen **bei Geltung des KSchG** vor den Arbeitsgerichten einer strengeren Prüfungsichte. Das KSchG (Kündigungsschutzgesetz) soll Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen schützen, sodass in einem Kündigungsschutzprozess insbesondere Kündigungsgründe (z.B. betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder personenbedingt) dargelegt und bewiesen werden müssen. Die **fristlose** Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis sofort beenden. Eine solche Kündigung setzt immer einen wichtigen Grund voraus, der es zudem unzumutbar erscheinen lässt, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten und bis dahin weiter zusammenzuarbeiten. Eine derartige Kündigung kann nur binnen 2 Wochen nach Kenntnis des wichtigen Grundes erfolgen. Wer eine Kündigung gerichtlich überprüfen lassen will, muss binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung die Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Abfindung

Der / Die gekündigte Arbeitnehmer/in hat grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem gekündigten oder zu kündigenden Arbeitnehmer eine Abfindung anzubieten. Abfindungen sind daher freiwillige Angebote des Arbeitgebers. Etwas anderes kann sich nur dann ergeben, wenn beispielsweise Tarifverträge für bestimmte Fallkonstellationen die Zahlung einer tariflichen Abfindung konkret vorsehen.