

Die Kündigung

1. Wodurch kann das Vertragsverhältnis, das ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber hat, beendet werden?

Da bestehen grundsätzlich mehrere Möglichkeiten: Sofern es sich um ein befristetes Vertragsverhältnis handelt, endet es durch Fristablauf.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann gekündigt oder durch Gerichtsurteil aufgehoben werden; denkbar wäre ebenso ein Aufhebungsvertrag. Durch Vertragsbruch, aber auch bei Eintritt in den Ruhestand, kann das Arbeitsverhältnis enden.

2. Welche Voraussetzungen müssen für eine wirksame Kündigung vorliegen?

Eine Kündigung muss „zugegangen“ sein. Sie ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung einer Vertragspartei und muss beim Empfänger nachweislich eingegangen sein. Weiterhin muss sie schriftlich erfolgen. Bei der ordentlichen Kündigung müssen Fristen eingehalten werden.

3. Welche Fristen gibt es?

Neben individuell oder tarifvertraglich vereinbarten Fristen gelten folgende Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB):

- Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (wobei die Probezeit sechs Monate nicht überschreiten soll);
- Die von beiden Parteien einzuhaltende Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats;
- Je nach Betriebszugehörigkeit gelten verlängerte Fristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber (von einem Monat bis zu sieben Monate).

4. Sind in jedem Falle Fristen einzuhalten?

Es gibt neben der „ordentlichen“, also fristgerechten Kündigung auch die so genannte „fristlose“, also außerordentliche Kündigung. Es ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist. Sie kann von beiden Vertragspartnern ausgesprochen werden. Zur Rechtswirksamkeit muss jedoch ein „wichtiger Grund“ gegeben sein. Dies kann dann der Fall sein, wenn ein grober Verstoß gegen die Vertragspflichten vorliegt, z. B. bei Diebstahl. Eine fristlose Kündigung kann allerdings nur innerhalb von zwei Wochen nach dem „Vorfall“ erfolgen.

5. Was ist eine „Änderungskündigung“?

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, spricht man von einer Änderungskündigung. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer das Angebot annehmen oder ablehnen. Im Falle der Ablehnung ist er gekündigt (und kann evtl. Kündigungsschutz geltend machen).

6. Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Jeder Arbeitsvertrag kann im gegenseitigen Einvernehmen zu einem vereinbarten Zeitpunkt beendet werden. Man spricht dann von einem Aufhebungsvertrag. Er muss schriftlich geschlossen werden, um wirksam zu sein.

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Vereinbarung vorzeitig aus, wird oftmals eine Abfindung in Geld vereinbart. Ein Rechtsanspruch besteht darauf – entgegen häufig anzutreffender Meinung – allerdings nicht.



Bild: Josh Rinehults / iStock / thinkstock

ENDLICH HAT DAS HANDWERK **RECHT**



Die mobile Ratgeber-App

HANDWERK & RECHT

- Von Handwerkern für Handwerker
- Verständliche Antworten auf die häufigsten Fragen im Baurecht
- Integrierte Suche für Fachanwälte im Baurecht in Ihrer Nähe

Jetzt **GRATIS**
downloaden!



Gentner Verlag



App Store



Google play



www.recht-handwerker.de

Eine Empfehlung der **SBZ MONTEUR** -Redaktion

SHW-Magazin für Auszubildende und Gesellen