

Arbeitsrechtliche Termine und Fristen (LA 2.3)

Bei Abschluss eines Arbeitsverhältnisses hoffen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber meist auf ein langfristiges Vertragsverhältnis. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird, d. h. es besteht auf unbestimmte Zeit. Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einen befristeten Arbeitsvertrag, bedeutet dies, dass das Vertragsverhältnis automatisch nach dem Ablauf einer bestimmten Zeitspanne, z. B. bei einem neu eingestellten Mitarbeiter nach zwei Jahren, endet. Keine der Vertragsparteien muss dann rechtliche Maßnahmen ergreifen, das Arbeitsverhältnis endet automatisch. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist rechtlich nur zulässig, wenn die Befristung auf einem sachlichen Grund, wie beispielsweise der längerfristigen Erkrankung eines Mitarbeiters basiert. Wesentliche rechtliche Aspekte zur Befristung sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nachzulesen.

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber, ein gültiges Arbeitsverhältnis zu beenden, wird von einem Aufhebungsvertrag gesprochen. Voraussetzung dafür ist, dass sich beide Vertragsparteien einvernehmlich „trennen“ und dies schriftlich festhalten (§ 623 BGB). Insbesondere arbeitsrechtliche Streitigkeiten enden häufig mit einem Vergleich, der sowohl einen Aufhebungsvertrag als auch die Auszahlung einer Abfindung festlegt.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch Kündigung enden. Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung eines Partners des Arbeitsvertrages, d. h. entweder Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, dem anderen gegenüber, das Arbeitsverhältnis von einem bestimmten Zeitpunkt an beenden zu wollen. Endet ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind grundsätzlich zwei Arten zu unterscheiden: die ordentliche und außerordentliche Kündigung. Die ordentliche Kündigung, auch als gesetzliche Kündigung bezeichnet, erfolgt stets unter Einhaltung vorgeschriebener Kündigungsfristen (vgl. § 622 BGB). Dabei sind gesetzliche, vertragliche und verlängerte Kündigungsschutzfristen voneinander zu unterscheiden. Arbeitnehmer unterliegen einer gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende bzw. zum 15. eines jeden Monats. Diese gesetzliche Regelung kann aber im Einzelarbeitsvertrag umgangen werden, da tarifvertraglich eine Abweichung vom Gesetz erlaubt ist. Ist ein Arbeitnehmer seit mehreren Jahren im Unternehmen beschäftigt, gelten für ihn besondere, schützende Regelungen, falls der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht. Um Arbeitnehmer generell vor Kündigungen zu schützen, muss der Arbeitgeber bei einer Kündigung Gründe anführen, die nachweisen, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies wären bei einem Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmern und einer Mindestarbeitszeit von sechs Monaten (Wartezeit i. S. d. § 1 Abs. 1 KSchG) Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (Arbeitsverweigerung, häufige Unpünktlichkeit, ...), Gründe in der Person selbst (Krankheit, mangelhafte Leistung, ...) oder betriebliche Belange, wie Auftragsmangel, neue Produktionsverfahren, ...

Liegt ein wichtiger Grund vor, können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber fristlos (außerordentlich) kündigen. Ein Arbeitnehmer kann z. B. kündigen bei Tätlichkeiten, Beleidigungen oder Verweigerung der Lohnauszahlung. Gründe für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber bestehen bei Diebstahl, Arbeitsverweigerung oder Vorlage falscher Zeugnisse.

Gleich, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber fristlos kündigen möchten (i. S. d. § 626 BGB), muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des wichtigen Grundes in Schriftform erfolgen.

Eine außerordentliche Kündigung kann sofort oder zu einem bestimmten Termin erfolgen. Kennzeichnend für die fristlose Kündigung ist, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der üblicherweise einzuhaltenden Kündigungsfrist mindestens einem Vertragspartner nicht zuzumuten ist.

Kündigungsschutz

Neben den bereits beschriebenen Regelungen existiert ein besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, die bestimmten Personenkreisen angehören. Sie sind für den Arbeitgeber zunächst unkündbar. Zu diesen Personengruppen gehören werdende Mütter (während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung), Auszubildende (nach der Probezeit), Schwerbehinderte (Kündigung nur bei Zustimmung der Hauptfürsorgestelle), Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter (während ihrer Amtszeit und 1 Jahr danach) sowie Wehrpflichtige und Zivildienstleistende (während ihrer Dienstzeit).

Der Tod eines Arbeitnehmers beendet das Arbeitsverhältnis fristlos und ohne Kündigung, da es sich bei einem Arbeitsverhältnis um eine höchstpersönliche Verpflichtung handelt, die lediglich durch den Arbeitnehmer selbst und nicht durch seine Erben erfüllt werden kann.

Kündigungsfristen

Nach deutscher Rechtsprechung ergeben sich die einzuhaltenden Kündigungsfristen grundsätzlich nach § 622 BGB aus dem gültigen Arbeits- oder Tarifvertrag. Dabei ist stets das Günstigkeitsprinzip anzuwenden, d. h. es gilt für den Arbeitnehmer immer die günstigste Regelung und somit die längste mögliche Kündigungsfrist. Nach § 622 BGB gelten somit folgende Mindestfristen:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Es besteht die Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu den längeren, für den Arbeitgeber geltenden Fristen zu verpflichten. Dies können sowohl die Fristen gemäß § 622 BGB als auch frei vereinbarte noch längere Zeiträume sein. Unzulässig ist es aber, für den Arbeitnehmer vertraglich längere Fristen festzuhalten als für den Arbeitgeber gelten. In solchen Fällen, ebenso wie beim Fehlen vertraglicher Vereinbarungen, gelten die gesetzlichen Regelungen nach § 622 BGB.