

DIE KÜNDIGUNG

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



**YOU'RE
FIRED**

Text: RAin Sabine Assmann · Fachanwältin für Arbeitsrecht & Mediatorin
Stand: Mai 2017

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | Einführung | 4 |
| 2 | Aufhebungsvertrag | 4 |
| 3 | Beendigung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit | 4 |
| 4 | Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze | 5 |
| 5 | Befristetes Arbeitsverhältnis | 5 |
| 6 | Kündigung | 6 |
| 7 | Wirksamkeit der Kündigung | 6 |
| | 7.1 Schriftform · 7.2 Zugang der Willenserklärung bzw. Kündigung · | |
| | 7.3 Gründe, die gerichtlich festgestellt zur Unwirksamkeit der Kündigung führen | |
| 8 | Kündigungsschutz | 8 |
| | 8.1 Allgemeiner gesetzlicher Kündigungsschutz · 8.2 Besonderer Kündigungsschutz | |
| 9 | Ordentliche Kündigung | 10 |
| | 9.1 Verhaltenbedingte Kündigung · 9.2 Personenbedingte Kündigung · 9.3 Betriebsbedingte Kündigung · 9.4 Änderungskündigung · 9.5 Kündigungsfristen | |
| 10 | Außerordentliche (fristlose) Kündigung | 13 |
| 11 | Mitarbeitervertretung | 14 |
| 12 | »Unkündbare« Arbeitnehmer | 14 |
| 13 | Kündigungsschutzklage | 14 |
| 14 | Abfindung | 15 |
| 15 | Übergangsgeld | 16 |
| | Wer wir sind | 17 |
| | Mitgliedsbeiträge (LV EKBO 1.1.2016) | 18 |
| | Eintrittsformular | 19 |
| | Adressen | 20 |

Impressum

Herausgeber: Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes
Redaktion: Christian Hannasky, Peter Knoop, Uwe Marth [mitteilungen@gkd-berlin.de]
Anschrift: Rathausstraße 72, 12105 Berlin, Fon: 030/705 40 69
Layout: Claus P. Wagener (Berlin)
Druck: Gemeindebriefdruckerei (Groß-Oesingen)
Verlag: Gewerkschaft Kirche & Diakonie LV BBsO, Rathausstraße 72, 12105 Berlin
2. Auflage 2017
Titelbild: Grafik © geralt (pixabay - CCO Public Domain)

DIE KÜNDIGUNG

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Seine Rechte und die Rechtslage zu kennen ist wichtig!

- Im Recht sein bedeutet nicht, automatisch Recht zu bekommen. Recht wird gesprochen !
- Die Unterstützung durch rechtskundige Personen führt mit größerer Wahrscheinlichkeit ans Ziel.
- Die Gewerkschaft Kirche und Diakonie schützt ihre Mitglieder vor den Folgen von Rechtsbrüchen. Die Rechtsschutzversicherung ist im Beitrag enthalten.

Auszug aus der Rechtsschutzordnung der Gewerkschaft Kirche und Diakonie:

1. Den Mitgliedern der Gewerkschaft Kirche und Diakonie, die mindestens drei Monate Mitglied sind, kann in Arbeits- und Sozialrechtsangelegenheiten Rechtsschutz gewährt werden, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienst-; Arbeits-; Amts- oder Ausbildungsverhältnis entstanden sind.
2. Rechtsschutz muss beim zuständigen Landesverband vor Beauftragung eines Rechtsanwaltes bzw. Klageerhebung unter eingehender Schilderung des Sachverhaltes beantragt werden. Dies gilt für alle Verfahren, die vor einem Schlichtungsausschuss, einem Arbeits- oder Sozialgericht stattfinden.

Der Landesverband nimmt eine Vorprüfung vor.

Haben wir Sie neugierig gemacht?

Dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf und/oder nutzen Sie das Eintrittsformular auf Seite 19. Wenn wir Sie nicht neugierig gemacht haben, geben Sie das Heft weiter oder platzieren Sie es so, dass ein*e Kolleg*in es finden kann.

Danke!

1 Einführung

Verschiedene Umstände können kraft Gesetzes oder Tarifvertrages zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Daneben steht es den Parteien des Arbeitsvertrages frei, das bestehende Arbeitsverhältnis durch vertragliche Vereinbarung (*Aufhebungsvertrag*) einvernehmlich zu beenden. Der in der Praxis wichtigste Beendigungsgrund für Arbeitsverhältnisse ist die Kündigung, und zwar in Gestalt der *ordentlichen* und der *außerordentlichen Kündigung* seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Schließlich kommt auch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts nach näherer Maßgabe der §§ 9, 10 KSchG in Betracht, falls zwar die Kündigung unwirksam ist, aber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer oder beide Parteien des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

2 Aufhebungsvertrag

Den Parteien des Arbeitsverhältnisses steht es frei, das Arbeitsverhältnis durch vertragliche Vereinbarung zu jedem beliebigen Zeitpunkt ohne Rücksicht auf etwaige bestehende gesetzliche Vorschriften – insbesondere Kündigungsschutzbestimmungen – zu beenden. Das Arbeitsverhältnis wird dann im *gegenseitigen Einvernehmen* von *Arbeitgeber* und *Arbeitnehmer* beendet.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen. Die Aufhebung kann – muss aber nicht – auch mit sofortiger Wirkung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen erfolgen.

Achtung! Das einvernehmliche Aufheben des Arbeitsvertrages kann die Verhängung von *Sperrzeiten* bei der Beantragung von *Arbeitslosengeld* zur Folge haben (§ 159 Abs.1 Satz 2 Nr.1 SGB III). Wird eine Sperrzeit verhängt, reduziert sich der Bezugszeitraum von Arbeitslosengeld um 25% (§ 148 Abs.1 Nr.4 SGB III).

Daneben kommt bei Zahlung einer Abfindung, Entschädigung o.ä. Leistung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses *ohne Einhaltung* einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist ein *Ruhen* des Anspruchs auf Arbeitslosengeld in Betracht (§ 158 SGB III).

3 Beendigung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Durch Tarifvertrag oder sonstige kollektiv- sowie individualrechtliche Vereinbar-

ungen kann festgelegt werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Feststellung / Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer (auf Dauer) erwerbsgemindert ist; aufgelöst wird (z.B. § 33 Abs. 2 TV-EKBO; § 35 AVR.EKD).

Bei einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis ggf. lediglich (z.B. § 33 Abs. 2 TV-EBO; § 35 AVR.EKD)

Achtung: Teilweise ist in Tarifverträgen und den Arbeitsvertragsrichtlinien geregelt, dass das Arbeitsverhältnis auch dann endet, wenn im Rahmen des Gutachten eines Vertrauensarztes die Erwerbsminderung festgestellt wird und der Mitarbeiter den Rentenantrag schuldhaft verzögert (z.B. § 35 Abs. 5 AVR.DWBO; § 33 Abs. 4 TV-EKBO)

Im Falle teilweise Erwerbsminderung endet, bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegen stehen.

Achtung: Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt (vgl. § 35 Abs. 2 AVR.DWBO; § 33 Abs. 3 TV-EKBO)

4 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze

Durch Tarifvertrag oder sonstige kollektiv- sowie individualrechtliche Vereinbarungen kann festgelegt werden, dass mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Eintrittsalter für den Bezug einer Regelaltersrente erreicht, das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf (vgl. § 33 Abs. 1 a TV-EKBO; § 36 Abs. 1 AVR.EKD).

Der Bezug einer Altersrente ggf. mit Abschlägen, für langjährige oder besonders langjährige Versicherte oder für schwerbehinderte Menschen beendet das Arbeitsverhältnis i.d.R. nicht automatisch. Hier ist eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich.

5 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des im Arbeitsvertrag kalendermäßig bestimmten Zeitpunkts oder mit dem Erreichen des Zwecks,



Gewerkschaft Kirche & Diakonie

Geschäftsstelle: Rathausstraße 72, 12105 Berlin

Fon: (030) 7 05 40 69 · Fax: (030) 70 78 30 39

E-Mail: gs-bund@gkd-berlin.de · Internet: www.gkd-berlin.de