

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

I. Überblick

Die Kündigung des Arbeitsvertrages ist ein rechtlicher Akt, zu dem sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber berechtigt sind. Die Ausübung dieses Rechts ist nicht gänzlich frei und unbeschränkt, sondern wird zur Verhinderung von Missbrauch durch Gesetze und Rechtsprechung eingeschränkt. Wird eine Kündigung als missbräuchlich eingestuft, so ist sie ungültig und wird so behandelt, als sei sie niemals ausgesprochen worden.

Die Kündigung durch den Arbeitsgeber kann entweder ordentlich oder außerordentlich erfolgen. Eine ordentliche Kündigung umfasst eine Kündigungsfrist, nach dessen Ablauf die Folgen der Kündigung eintreten. Gekündigt werden können nur Arbeitnehmer mit offiziellem Status, nicht solche mit handwerklicher Tätigkeit. Eine Kündigung ohne Frist ist eine außerordentliche oder unregelmäßige Kündigung.

Der Arbeitnehmer kann ebenfalls freiwillig durch ausdrückliche oder konkludente Erklärung kündigen. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer keine Bezahlung, außer er verlässt das Unternehmen im Wege seines Ruhestands (siehe hierzu Nr. 2.E.).

Wenn der Arbeitnehmer wiederholt und ungerechtfertigt der Arbeit fern bleibt, kann der Arbeitnehmer diese Abwesenheit gegebenenfalls als freiwillige Arbeitsaufgabe interpretieren und das entsprechende Formular auch ohne die Unterschrift des Arbeitnehmers an die Agentur für Arbeit senden. Die letzte Entscheidungskompetenz über die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung haben die Gerichte.

Grundsätzlich wird ein Arbeitsvertrag, außer in den oben genannten Fällen, automatisch beendet, entweder durch den Tod des Arbeitnehmers oder durch den Ablauf seiner Gültigkeit (bei befristeten Verträgen) oder durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann vor Ablauf der Frist nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ansonsten hat der Arbeitnehmer, falls die Kündigung vom Arbeitgeber ausgeht, einen Anspruch auf den Rest seines Arbeitslohnes bis zum bestimmungsgemäßen Ende des Vertrages.

Die Fälle von Mängeln bei der Beendigung des Arbeitsvertrags und die Folgen des jeweiligen Mangels sind durch ein am 19.06.2021 in Kraft getretenes Gesetz kodifiziert.

II. Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Der bedeutendste Weg, ein solches Arbeitsverhältnis zu beenden, ist durch einseitige Ausübung des Kündigungsrechts.

Der Arbeitgeber muss spätestens vier (4) Werktage nach der Entlassung das Formular E6 elektronisch an das ERGANI System übersenden. Hierfür muss das Formular zunächst elektronisch ausgefüllt, von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben und dann eingescannt und digital an das System übermittelt werden. Falls der Arbeitnehmer seine Unterschrift unter Formular E6 verweigert und die Kündigung von einem Gerichtsvollzieher zugestellt wurde, dann hat der Arbeitgeber die Zustellungsurkunde des Gerichtsvollziehers dem Formular beizufügen.

Wenn die Kündigung mit Frist ausgesprochen wurde, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, nach Ablauf der Frist ein weiteres Formular zu übermitteln.

Nach Ablauf der vier (4) Werktage kann das Formular nicht mehr elektronisch eingereicht werden. Dies muss dann vor Ort bei der Agentur für Arbeit geschehen, wobei gleichzeitig die entstandenen Gebühren für das Versäumnis zu entrichten sind.

1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist die bedeutendste und häufigste Form der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Hierbei wird dem bis dato unbefristeten Vertrag ein verbindliches Enddatum gesetzt. Zwar braucht es für die rechtmäßige Ausübung einer ordentlichen Kündigung keines besonderen Grundes, jedoch setzen Gesetze und die Rechtsprechung der Freiheit des Arbeitgebers, unbefristete Arbeitsverträge jederzeit ordentlich zu kündigen, bestimmte Grenzen. Ziel dieser Begrenzungen ist ein Schutz der Arbeitnehmer vor einem Jobverlust ohne ausreichenden Grund.

Grundsätzlich führt eine ordentliche Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf einer bestimmten Frist.

Außerordentliche Kündigungen dagegen sollen beim Vorliegen eines wichtigen Grundes eine vorzeitige Vertragsbeendigung ermöglichen. Die Bedeutung der außerordentlichen Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge liegt genau in dem Umstand, dass sie eine Vertragsbeendigung ohne die genannten Restriktionen ermöglicht, sofern ein besonderer und schwerwiegender Grund hierfür vorliegt.

2. Kündigung mit und ohne Frist

Je nachdem, ob die Beendigung des Vertrages direkt eintritt oder erst nach Ablauf einer Frist, wird zwischen einer fristlosen und einer ordentlichen Kündigung unterschieden.

III. Zeitablauf und Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Im alltäglichen Geschäftsverkehr ist das kalendarisch bestimmte Ende eines Arbeitsvertrages ein sehr wichtiger Bestandteil der Einigung. Durch Festsetzung eines bestimmten Enddatums bestimmen die Vertragsparteien im Voraus das Ende des Vertrages.

Innerhalb von vier (4) Arbeitstagen nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber das entsprechende Formular in das ERGANI System hochladen. Dieses Formular ist nicht für den Fall der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages oder einer freiwilligen Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers zu verwenden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann vor seinem Ablauf nur aus besonderem Grund sowohl vom Arbeitgeber, als auch vom Arbeitnehmer beendet werden. Ein "besonderer Grund" ist ein Ereignis während des Arbeitsverhältnisses, welches eine Weiterführung desselben in gutem Glauben unmöglich macht. Liegt ein solcher besonderer Grund vor, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu zahlen. Liegt ein besonderer Grund nicht vor und wird der Vertrag dennoch vorzeitig beendet, so kann der Arbeitnehmer vor Gericht den gesamten Lohn geltend machen, den er bis zum regulären Ende des Vertrages erhalten hätte.

IV. Abfindung des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer auf zwei Wege entlassen: Entweder per Kündigung mit Frist, oder per außerordentlicher, fristloser Kündigung. Die Wahl hierzwischen fällt ins Ermessen des Arbeitgebers.

Die Abfindung hängt von der Vergütung ab, die der Arbeitnehmer vertraglich erhält und die monatlich in der beim Versicherungsträger des Arbeitnehmers eingereichten "Analytical Periodic Declaration (ARD)" angegeben wird. Erhält der Arbeitnehmer zusätzliche Leistungen, die nicht in der ARD-Aufstellung ausgewiesen werden, so werden diese Leistungen nicht zur Vergütung hinzugerechnet. Die Abfindung muss gleichzeitig mit der Zustellung des Dokuments zur Beendigung des Arbeitsvertrages ausgezahlt werden, damit die Entlassung wirksam ist. Übersteigt die Abfindung für die Beendigung des Arbeitsvertrages jedoch zwei Monatsgehälter, so ist der Arbeitgeber bei der Entlassung nur verpflichtet, den Teil der Abfindung zu zahlen, der zwei Monatsgehältern entspricht, während der Restbetrag in zwei Monats-Raten gezahlt werden kann, die jeweils nicht weniger als zwei Monatsgehälter betragen dürfen, es sei denn, der für die Zahlung der Gesamtabfindung verbleibende Betrag ist geringer. Die erste dieser Raten ist am Tag nach Ablauf von zwei Monaten, ab dem Tag der Entlassung, zu zahlen.

Ist der tatsächlich gezahlte Betrag der Abfindung aufgrund eines offensichtlichen Irrtums oder eines begründeten Zweifels an der Berechnungsgrundlage niedriger als der gesetzliche Betrag der Abfindung, so wird nicht auf Ungültigkeit der Kündigung erkannt, sondern die Ergänzung der Abfindung angeordnet.

1. Anforderungen bei Kündigung mit Frist

Wenn der Arbeitsvertrag mit Frist gekündigt wird, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich darüber informieren, dass der bestehende Arbeitsvertrag beendet wird, nachdem die Frist abgelaufen ist. Durch den so genannten "Gartenurlaub" wird dem Arbeitgeber ermöglicht, die Dienste von Arbeitnehmern im Falle einer ordentlichen Kündigung während der Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen, vorausgesetzt, der Arbeitgeber zahlt das Gehalt während dieser Kündigungsfrist weiter.

Jede Unterscheidung zwischen Angestellten ("white-collars") und Arbeitern ("blue-collars") in Bezug auf die Kündigungsfrist und die Beendigung von Arbeitsverträgen ist abgeschafft worden und die Abfindung für Arbeiter entspricht derjenigen für Angestellte. Zum Zwecke der Abfindung gilt das Monatsgehalt eines Angestellten als zweiundzwanzig (22) Tagesgehälter, es sei denn, er erhält bereits ein Monatsgehalt.

2. Anforderungen Bei Kündigung Ohne Frist

Wenn der Arbeitsvertrag fristlos gekündigt wird, muss der Arbeitgeber die volle Abfindung wie gesetzlich vorgeschrieben bezahlen.

Folgende Tabelle zur Veranschaulichung:

KÜNDIGUNG OHNE FRIST			KÜNDIGUNG MIT FRIST		
Dauer des Arbeitsverhältnisses (mit demselben Arbeitgeber)	Abfindung in Monatsgehältern	Extra-Abfindung in Monatsgehältern (falls 17 Jahre beim selben Arbeitgeber vor dem 12.11.2012 erreicht wurden – bis zu 2.000 €)	Kündigungsfrist in Monaten	Abfindung in Monatsgehältern	Extra-Abfindung in Monatsgehältern (falls 17 Jahre beim selben Arbeitgeber vor dem 12.11.2012 erreicht wurden – bis zu 2.000 €)
Über 1 Jahr bis 2 Jahre	2		1	1	
2 – 4 Jahre	2		2	1	

PILIOS

ATTORNEYS AT LAW

4 – 5 Jahre	3		2	1 1/2	
5 - 6 Jahre	3		3	1 1/2	
6 – 8 Jahre	4		3	2	
8 – 10 Jahre	5		3	2 1/2	
10 Jahre	6		4	3	
11Jahre	7		4	3 1/2	
12 Jahre	8		4	4	
13 Jahre	9		4	4 1/2	
14 Jahre	10		4	5	
15 Jahre	11		4	5 1/2	
16+ Jahre	12		4	6	
17 Jahre	12	+ 1	4	6	+ 1/2
18 Jahre	12	+ 2	4	6	+ 1
19 Jahre	12	+ 3	4	6	+ 1 1/2
20 Jahre	12	+ 4	4	6	+ 2
21 Jahre	12	+ 5	4	6	+ 2 1/2
22 Jahre	12	+ 6	4	6	+ 3
23 Jahre	12	+ 7	4	6	+ 3 1/2
24 Jahre	12	+ 8	4	6	+ 4
25 Jahre	12	+ 9	4	6	+ 4 1/2
26 Jahre	12	+ 10	4	6	+ 5
27 Jahre	12	+ 11	4	6	+ 5 1/2
28 und mehr Jahre	12	+ 12	4	6	6

3. Fälle in denen keine Abfindung fällig wird

Keine Zahlung wird fällig, wenn:

- a) der Arbeitnehmer kündigt.
- b) ein befristeter Arbeitsvertrag endet, es sei denn, dieser wird vom Arbeitgeber ohne wichtigen Grund vor dem vereinbarten Vertragsende beendet. In diesem Fall werden alle Lohnzahlungen bis zum vertraglichen Ende sofort fällig.
- c) eine Anzeige gegen den Arbeitnehmer vorliegt bezüglich einer in Ausübung seiner Tätigkeit begangenen Straftat oder eine Anklage wegen einer Straftat, die zumindest ein Vergehen darstellt. Wird er entlassen, so kann er eine Abfindung verlangen.
- d) der Arbeitnehmer durch sein Verhalten die Beendigung des Arbeitsvertrages herbeiführen will mit dem Vorsatz, die Abfindung zu erhalten.
- e) ein Akt höherer Gewalt den Betrieb des Unternehmens dauerhaft und wesentlich beeinträchtigt.

V. Freiwillige Kündigung

Innerhalb von vier (4) Werktagen nach der freiwilligen Kündigung des Arbeitnehmers reicht der Arbeitgeber Formular E5 in das ERGANI Informationssystem ein. Die Mitteilung über die freiwillige Kündigung des Arbeitnehmers muss zusammen eingereicht werden mit: entweder einem elektronisch eingescannten Formular, unterschrieben von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, oder mit einer Erklärung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dass die freiwillige Kündigung zur Kenntnis genommen wurde und dem ERGANI Informationssystem mitgeteilt wird. Im letzteren Fall wird die außergerichtliche Erklärung des Arbeitgebers nicht später als vier (4) Werktage nach Kündigungsdatum an den Arbeitnehmer zugestellt und die oben genannte Erklärung soll am Tag nach dieser Zustellung getätigt werden. Falls der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen nicht nachkommt, so wird fingiert, dass der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber gekündigt wurde (außerordentliche Kündigung).

VI. Vergütung von Arbeitnehmern im Ruhestand

Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis verlassen und aufgrund ihres Alters in den Ruhestand eintreten, erhalten 50% der Abfindung, die für die Beendigung des Vertrages vorgesehen ist. Falls sie zudem eine entsprechende Versicherung haben, z.B. eine ergänzende Rente von einem Versicherungsfond, dann wird die Abfindung auf 40% reduziert. Das Recht des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, um in den Ruhestand einzutreten und 40% bzw. 50% Abfindung zu erhalten, ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

Der Arbeitgeber kann, sofern fest angestellte Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Altersruhestand erfüllen, den Arbeitsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung von 40% - 50% der eigentlichen Höhe – abhängig davon, ob der jeweilige Arbeitnehmer eine Ergänzungsrente hat oder nicht – kündigen. Solche Arbeitnehmer, die in die Kategorie der Arbeiter fallen, erhalten vom Arbeitgeber die Abfindung in voller Höhe.

Um einen Anspruch auf (verringerte) Abfindung zu haben, muss der Arbeiter:

- 1) bei einem Versicherungsunternehmen für altersbedingte Rente versichert sein,
- 2) die Voraussetzungen einer vollen Rente erfüllen; und
- 3) sein Arbeitsverhältnis freiwillig verlassen oder, im Falle von Arbeitnehmern, das Arbeitsverhältnis freiwillig verlassen oder vom Arbeitgeber gekündigt werden, nachdem die Voraussetzungen für einen altersbedingten Ruhestand eingetreten sind.

VII. Fälle von Ungerechtfertigten und unwirksamen Kündigungen

1. Ungerechtfertigte/missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitnehmers kann dann als missbräuchlich angesehen werden, wenn die Kündigungsgründe und Handlungen des Arbeitgebers dem Gedanken von Treu und Glauben, der Moral oder dem sozialen und wirtschaftlichen Zweck der Kündigung widersprechen.

Umstände, bei deren Vorliegen eine Kündigung von Gerichten als missbräuchlich angesehen wurde, sind:

- Ein Rachegefühl des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, das in keinem Zusammenhang zu dessen Arbeitsleistung oder vertraglichen Pflichten steht.
- Meldung von Handlungen und Verstößen des Arbeitgebers an die zuständige Behörde durch den Arbeitnehmer.
- Rechtmäßige Gewerkschaftsaktivitäten des Arbeitnehmers.

- Teilnahme des Arbeitnehmers an einem rechtmäßigen Streik.
- Weigerung des Arbeitnehmers, eine rechtswidrige Forderung des Arbeitgebers zu befolgen.
- Weigerung, einen Vollzeitvertrag in einen Teilzeitvertrag umzuwandeln.
- Einforderung des regulären Urlaubs durch den Arbeitnehmer.
- Wahrnehmung von Elternzeit.
- Gründe der sexuellen Diskriminierung.
- Anrufung der Arbeitsgerichte durch den Arbeitnehmer wegen arbeitsrechtlicher Ansprüche.

2. Rechtswidrige Kündigung

Außer in den oben genannten Fällen ist die Kündigung eines Arbeitsvertrages zudem dann nichtig, wenn die Schriftform der Kündigung nicht eingehalten ist oder die gesetzliche Abfindung nicht gezahlt wird. Wurde bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Schriftform nicht eingehalten, so wird die Wirksamkeit der Kündigung aufrechterhalten (anstelle der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers), wenn der Arbeitgeber das Formversäumnis innerhalb eines (1) Monats nach Zustellung der entsprechenden Zivilklage oder nach Einreichung eines Antrags auf Beilegung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit behebt.

Wird die volle Abfindung oder eine Rate hierfür nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt, kann die Kündigung nichtig sein. Der Arbeitnehmer muss die Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb von drei (3) Monaten geltend machen und Fehler in der Zahlung der Abfindung innerhalb von sechs (6) Monaten, ansonsten verjähren die Umstände und deren Geltendmachung wird als unzulässig verworfen.

Die Annahme einer Abfindung unterhalb der gesetzlichen Höhe durch den Arbeitnehmer hindert diesen nicht daran, in der Zukunft seine Rechte innerhalb der Verjährungsfristen geltend zu machen.

Bei einer Kündigung, die nicht gegen gesetzliche Verbotsvorschriften verstößt, kann das Gericht, anstatt die Kündigung aufzuheben und die Lohnnachzahlung anzuordnen, auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers eine zusätzliche Entschädigung aussprechen, die nicht weniger als drei reguläre Monatslöhne und nicht mehr als das Doppelte der gesetzlichen Vergütung betragen darf.

Im Falle eines zivilrechtlichen Gerichtsverfahrens obliegt es dem Arbeitgeber – wenn der Arbeitnehmer vor Gericht Tatsachen nachweist, die die Annahme rechtfertigen, dass die Entlassung aus einem verbotenen Grund erfolgte – zu beweisen, dass die Entlassung nicht aus dem behaupteten Grund erfolgte.

3. Fälle ungerechtfertigter und nichtiger Kündigungen, die gesetzlich festgeschrieben sind

Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sind ausdrücklich vor einer Kündigung geschützt. Die bedeutendsten Fälle hiervon werden nachfolgend dargestellt:

a) Schwangerschaft und Elternzeit

Die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin ist verboten und unwirksam, außer mit wichtigem Grund und für die Dauer von 18 Monaten ab dem Tag der Geburt. Bei befristeten Arbeitsverträgen greift dieser Schutz nur bis zum vereinbarten Enddatum des Vertrages.

b) Militärisches Personal

Für Arbeitnehmer, die in die Streitkräfte einberufen werden, besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Danach ist jede Kündigung eines Arbeitnehmers verboten, während dieser im Einsatz ist, sofern er vor der Einberufung mindestens sechs (6) Monate bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat.

Nach Beendigung des Einsatzes bei den Streitkräften muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb eines (1) Monats darüber informieren, dass er zu seinem Arbeitsplatz zurückkehren möchte. Nach der Rückkehr zum Arbeitsplatz ist es dem Arbeitgeber ein Jahr lang untersagt, dem Arbeitnehmer zu kündigen.

c) Arbeitnehmer im regulären Urlaub

Während des regulären Jahresurlaubs darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht kündigen.

VIII. Massenkündigungen

Vorschriften über Massenkündigungen betreffen solche Unternehmen, die mehr als 20 Personen beschäftigen. Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit solcher Schritte ist, dass die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zuvor konsultiert werden.

Die Grenzwerte für die Anzahl von Entlassungen binnen eines (1) Monats (unterhalb derer noch keine Massenkündigungen vorliegen) sind folgende:

- Bis zu sechs Arbeitnehmer für Unternehmen mit 20 bis 150 Arbeitnehmern.
- Fünf Prozent (5%) der Belegschaft und bis zu dreißig Arbeitnehmer bei Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern.

Bei Massenkündigungen finden die Vorschriften der Arbeitsgesetze zur Beendigung von Arbeitsverträgen und Abfindungszahlungen Anwendung.

VIII. Suspendierung von Arbeitnehmern

Im Falle eines Rückgangs der Geschäftstätigkeit können Unternehmen ihre Arbeitnehmer nach Anhörung der gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung vorläufig suspendieren, anstatt den Arbeitsvertrag zu kündigen. Gibt es im Unternehmen keine Arbeitnehmervertreter, so findet die Unterrichtung und Anhörung mit allen Arbeitnehmern statt. Die Gesamtdauer der Suspendierung darf insgesamt drei (3) Monate pro Jahr nicht überschreiten. Der Arbeitnehmer erbringt keine Arbeitsleistung und erhält die Hälfte des Durchschnitts des regulären Entgelts der letzten beiden Monate seiner Vollzeitbeschäftigung.
