



Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses

■ **Ordentliche Kündigung**

Die ordentliche Kündigung ist an Fristen gebunden. Die Kündigungsfrist beträgt während der sechsmonatigen Probezeit zwei Wochen zum Monatsende. Nach Ablauf von sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist einen Monat und verlängert sich – je nach Dauer der Beschäftigung – auf bis zu sechs Monate. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, jedoch frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres, sind Arbeitnehmer im Geltungsbereich des BAT/MT-Arb ordentlich nicht mehr kündbar. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf einer Begründung, die sie sozial rechtfertigt. Eine Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

■ **Außerordentliche (fristlose) Kündigung**

Die außerordentliche Kündigung ist aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig. Es müssen Tatsachen vorliegen, auf Grund derer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Auch an sich ordentlich nicht kündbaren Angestellten kann aus wichtigen Gründen personen- oder verhaltensbedingt fristlos gekündigt werden.

■ **Auflösungsvertrag**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden.

■ **Erreichen der Altersgrenze**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat. Bei Wunsch auf vorzeitiges Ausscheiden, weil Rente schon früher aus der Rentenversicherung und Zusatzversorgung bezogen werden kann, muss ein Auflösungsvertrag geschlossen werden.

■ **Verminderte Erwerbsfähigkeit**

Das Arbeitsverhältnis endet, wenn festgestellt ist, dass der Arbeitnehmer erwerbsgemindert ist. Bei teilweiser Erwerbsminderung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

■ **Zeitablauf**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet zu dem im Arbeitsvertrag festgelegten Zeitpunkt. Jedoch ist eine Befristung nur zulässig, wenn es dafür einen hinreichenden sachlichen Grund gibt (durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses darf der gesetzliche Kündigungsschutz nicht umgangen werden). Lediglich bei erstmaliger Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist bis zur Dauer von zwei Jahren eine Befristung auch ohne sachlichen Grund zulässig.

■ **Kündigung während der Probezeit**

Während einer Probezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei Angestellten sechs Monate, bei Arbeitern drei Monate) hat der Arbeitgeber erleichterte Kündigungsmöglichkeiten.