

Von Altersgrenze bis Zeitablauf – so enden Arbeitsverhältnisse¹

Die Südmetall Maschinenbau AG (SÜMA AG) ist ein mittelständisches Unternehmen mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In der Personalabteilung ist Frank Landau dafür zuständig, dass die Mitarbeiterdatei immer auf dem aktuellen Stand ist. Heute bearbeitet er folgende Vorgänge:



Fall 1: Erreichen der Altersgrenze

Ulla Dorn hat heute ihren letzten Arbeitstag im Unternehmen. Sie hat über 30 Jahre für die SÜMA AG gearbeitet.

Fall 2: Zeitablauf

Ludmilla Chernow war für 6 Monate als Vertretung für eine Mitarbeiterin tätig, die nun aus der Elternzeit zurückkommt.



Fall 3: Aufhebungsvertrag

Hans Olbricht hat sich mit der Geschäftsleitung vertraglich über den Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Unternehmen und die Höhe der Abfindung geeinigt.

Fall 4: ordentliche fristlose Kündigung

Viola Bauer verlässt auf eigenen Wunsch zum Ende des Monats das Unternehmen, weil sie in ein anderes Bundesland zieht.



Fall 5: außerordentliche, fristlose Kündigung

Stefan Vogel bekommt noch heute seine Arbeitspapiere per Post zugeschickt, da er nach einem Vorfall an seinem Arbeitsplatz, der strafrechtliche Folgen nach sich ziehen wird, sofort das Firmengelände verlassen musste.

Fall 6: Änderungskündigung

Thomas Brandt arbeitet heute das letzte Mal in seiner Abteilung. Sein Arbeitgeber hat ihm einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens angeboten – zu geänderten Arbeitsbedingungen.



Änderungskündigung – ordentliche, fristgemäße Kündigung – Erreichen der Altersgrenze –
Aufhebungsvertrag – außerordentliche, fristlose Kündigung – Zeitablauf

Aufgabe

Auf welche Weise wird das Arbeitsverhältnis in den oben genannten Fällen beendet? Ordnen Sie die Begriffe aus dem Kasten dem jeweils richtigen Fall zu.

¹ Materialien von Beck, Joachim, RAABits Verlag, Berufliche Schulen, Wirtschaft

Heuern und feuern? – Rettungsschirm Kündigungsschutz

Unternehmen können ihren Arbeitnehmern nicht einfach so kündigen – vielmehr müssen sie sachliche Gründe für eine Kündigung haben. Dafür sorgt das Kündigungsschutzgesetz. Der gesetzliche Kündigungsschutz gibt damit vielen Menschen Sicherheit – aber längst nicht allen! Der Kündigungsschutz gilt nämlich nur für Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate in einem Betrieb mit – in der Regel – mehr als 10 Beschäftigten arbeiten.

Auszug aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

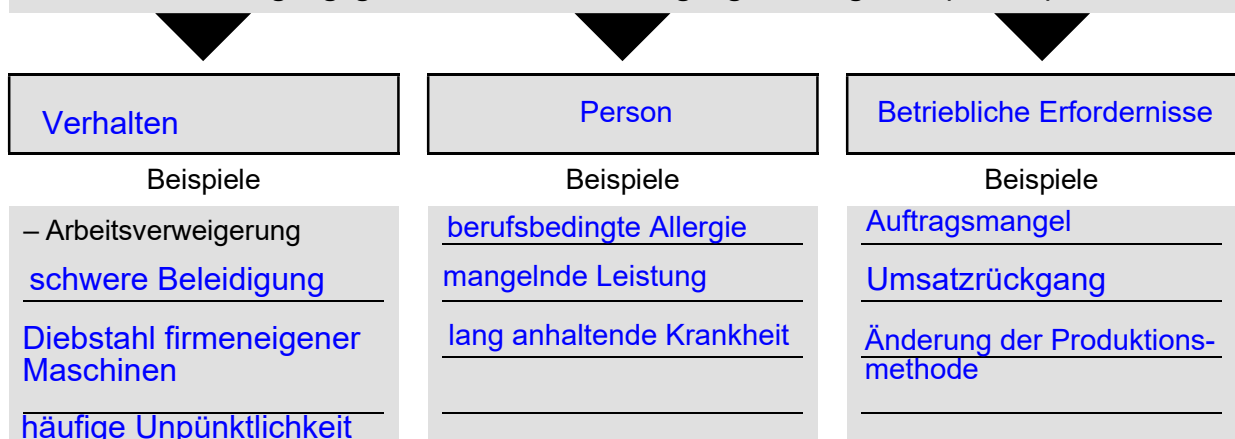
§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen [...] gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; [...] In die soziale Auswahl [...] sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)



Arbeitsverweigerung – berufsbedingte Allergie – häufige Unpünktlichkeit – Auftragsmangel – Diebstahl firmeneigener Maschinen – Umsatzrückgang – lang anhaltende Krankheit – Änderung der Produktionsmethode – schwere Beleidigung – mangelnde Leistung

Aufgaben

1. Lesen Sie § 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz). Unterstreichen Sie, aus welchen Gründen ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen darf. Tragen Sie die drei Begriffe in die fett umrandeten Felder ein.
2. Ordnen Sie die Beispiele aus dem grauen Kasten dem richtigen Oberbegriff zu.

Fristen geben Sicherheit – die ordentliche Kündigung

Die Südmetall Maschinenbau AG (SÜMA AG) entlässt mehrere Mitarbeiter. Die Kündigungen liegen Frank Landau aus der Personalabteilung vor. Die Zeugnisse sollen rechtzeitig ausgestellt werden. Deshalb muss Frank Landau ermitteln, zu welchem Datum die Arbeitsverhältnisse enden. Dabei hat er die gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB

Grundsatz:

- ➔ Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann **von beiden Seiten** mit einer Frist von **vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats** gekündigt werden.
- ➔ Für eine Kündigung **durch den Arbeitgeber** gelten – abhängig von der Beschäftigungsdauer – folgende Fristen:

Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers*



ab 2 Jahren

ab 5 Jahren

ab 8 Jahren

ab 10 Jahren

ab 12 Jahren

ab 15 Jahren

ab 20 Jahren

Kündigungsfrist jeweils zum Monatsende

1 Monate

2 Monate

3 Monate

4 Monate

5 Monate

6 Monate

7 Monate

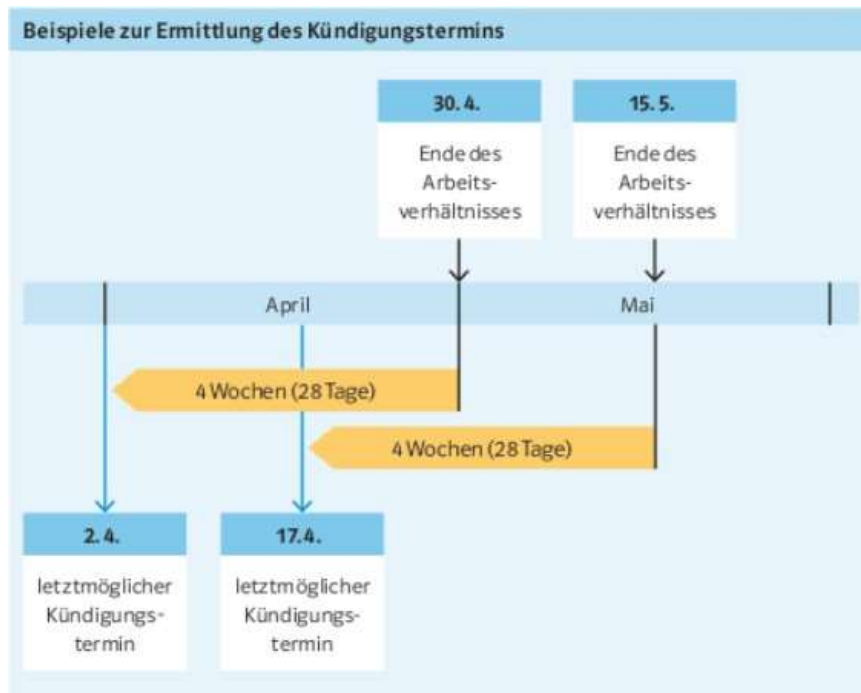
* Es zählen nur die Beschäftigungszeiten **nach dem 25. Lebensjahr**.

Name	Alter	Beschäftigungsdauer	Zugang Kündigung	der Kündigungsfrist	2.11
1. Pfaff, Martin	33	7 Jahre	29. Juli		
Letzter Arbeitstag:					30. Sep

Name	Alter	Beschäftigungsdauer	Zugang Kündigung	der Kündigungsfrist	7.11
2. Reiser, Ulrich	43	21 Jahre	31. Juli		
Letzter Arbeitstag:					31. Jan

Name	Alter	Beschäftigungsdauer	Zugang Kündigung	der Kündigungsfrist	1.11
3. Schwarz, Elke	26	5 Jahre	27. Juli		
Letzter Arbeitstag:					31. Aug

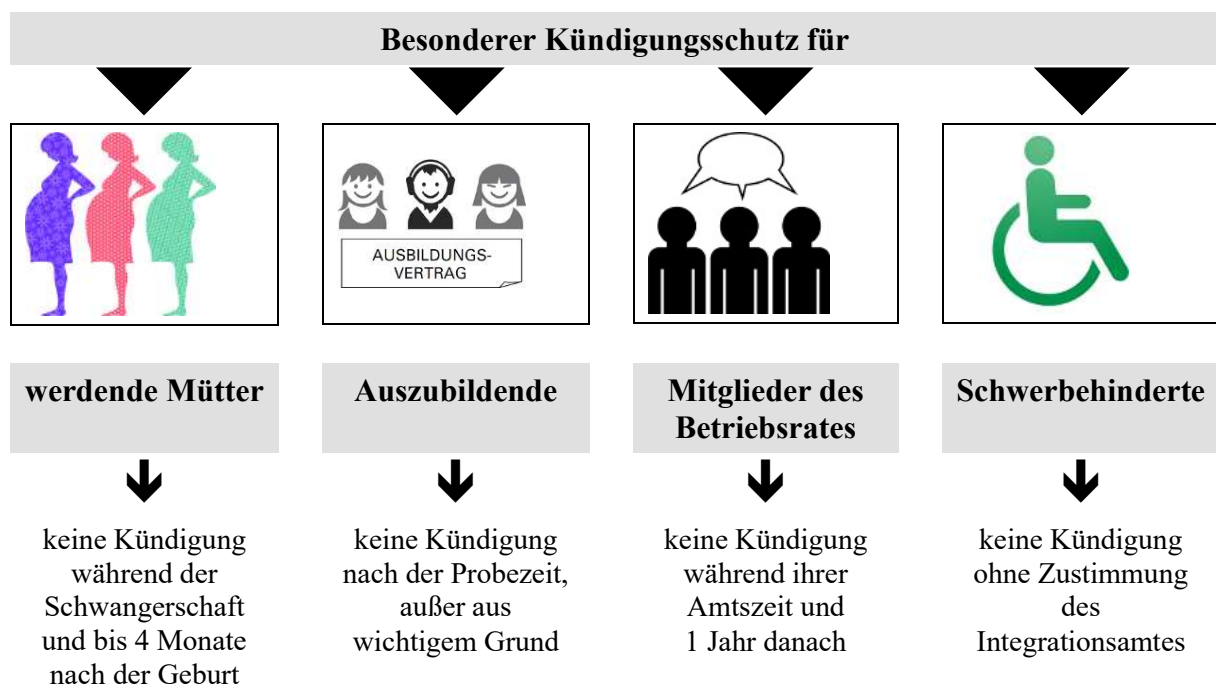
Aufgabe: Ermitteln Sie für die drei oben genannten Fälle die Kündigungsfrist und das Datum des letzten Arbeitstages.



Quelle: Wirtschaftskunde, *Grundlagen des Arbeitsrechts*, Klett, 2021⁵, S. 176

Der besondere Kündigungsschutz

Es gibt bestimmte Arbeitnehmergruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen – unabhängig davon, wie groß der Betrieb ist, in dem sie beschäftigt sind. Sie sind unkündbar – außer, es liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor.



Relevante Gesetze:	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsbildungsgesetz - Betriebsverfassungsgesetz - SGB IX (→ Bundesteilhabegesetz) 	<ul style="list-style-type: none"> Mutterschutzgesetz Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Pflegezeitgesetz
---------------------------	--	--