



# Und tschüss!

## Wenn Arbeitnehmer das Weite suchen möchten

Die Gründe für eine berufliche Neuorientierung können vielseitig sein. Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses, muss mit Ausspruch der Beendigung eine schriftliche Kündigung vorgelegt werden. Wie auf Seiten des Arbeitgebers gelten auch für Beschäftigte entsprechende Fristen, Formen und Vorgaben. In der Praxis kommt es jedoch nicht selten vor, dass darum gebeten wird, diese teilweise zu umgehen.

Rebecca Gellert

Möchten beispielsweise Angestellte noch vor Ablauf der Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen, so steht es dem Betrieb offen, dies zu gewähren. Im Zuge dessen gilt es die Folgen abzuwägen: Zieht es das Unternehmen lieber vor, eine unmotiviert und im schlimmsten Fall sogar krankgeschriebene Arbeitskraft zu beschäftigen, oder kann der kurzfristige Wegfall auch anderweitig kompensiert werden? In jedem Fall bedeutet eine Kündigung für beide Parteien eine Ausnahmesituation, bei der es einiges zu beachten gilt.

Grundsätzlich steht es sowohl Arbeitgebern als auch -nehmern zu, unter Berück-

sichtigung der entsprechenden Fristen, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Sofern nichts anderes im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart ist, gilt grundsätzlich die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Diese beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Monats. Für Arbeitgeber hängt die Länge der Kündigungsfrist von der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers ab. Während der Probezeit beläuft sie sich auf zwei Wochen. Sobald Angestellte über besonders wichtige und hochrangige Positionen verfügen, sind sie in vielen Unternehmen vertraglich an eine längere Frist gebunden.

Auf diese Weise sichern sich die Betriebe vor unerwarteten, schwerwiegenden Verlusten ab. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass diese nicht länger ausfallen darf als das entsprechende Pendant für den Arbeitgeber. Kann eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwanzig Jahren nachgewiesen werden, beläuft sich die Kündigungsfrist maximal auf sieben Monate zum Ende des Kalendermonats. Trotzdem unterlaufen vielen Beschäftigten Fehler in der Berechnung der entsprechenden Zeiträume bis zur Freistellung. So hält sich weiterhin der verbreitete Irrglaube, dass die Kündigungsfrist bereits ab dem Datum beginnt, das auf

der Kündigung genannt wird. Ausschlaggebend ist aber der Eingang beim Empfänger.

### Notbremse

Was viele nicht wissen: Auch Angestellte können fristlos kündigen. Die Gründe dafür können vielseitig sein. Unterlassene Lohnzahlungen, unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen sowie Mobbing und Belästigungen sind mögliche Auslöser. Ausschlaggebend ist dabei, dass eine Weiterführung der Tätigkeit nicht mehr bis zum Ende der eigentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist. Da die Auslegung eines solchen Grundes immer vom Einzelfall abhängt, schafft eine gerichtliche Prüfung Klarheit. Dabei lohnt es sich, bereits früh eine passende Rechtsberatung von Juristen einzuholen. Steht ein solches Vorgehen im Raum, muss abhängig vom Auslöser und Einzelfall eine Mahnung ausgesprochen werden. Jedoch können Arbeitnehmer unter Umständen bei gewalttätigen oder sexuellen Übergriffen auf Anhieb eine außerordentliche Kündigung aussprechen. Anders sieht es bei ausbleibenden Gehältern aus. Hier muss zunächst eine Mahnung inklusive einer Frist zur Erbringung der Zahlung ausgesprochen werden. Auch könnte es im Einzelfall darauf ankommen, wie oft Lohnzahlungen nicht erfolgt sind. Außerdem ist zu beachten, dass das Beschäftigungsverhältnis nur zwei Wochen nach Eintreten der Hauptursache außerordentlich beendet werden kann. Schließlich kann der vorliegende Zustand nicht über Monate geduldet worden sein, bevor ein Grund für eine unverzügliche Kündigung darstellt. Dieser Punkt wird dann besonders relevant, wenn sogenannte Dauertatbestände wie beispielsweise Mobbing eine Rolle spielen.

### Fehlstart

Besseres Jobangebot, unerwarteter Umzug oder einfach eine subjektive Fehlentscheidung? Die Beweggründe, seinen Job noch vor Arbeitsantritt zu kündigen, sind unterschiedlich. Grundsätzlich spricht nichts dagegen, solange die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden. So beginnt die Kündigungsfrist zu laufen, sobald die Kündigung eingegangen ist. Steht der erste Tag der Beschäftigung also in drei Wochen an und die entsprechende Frist beträgt vierzehn Tage, müssen Angestellte die Tätigkeit nicht beginnen. Überlegt es sich der künftige

Mitarbeiter jedoch eine Woche vor Dienstantritt anders, muss eine Woche gearbeitet werden. Auch hier schützen sich viele Unternehmen mit entsprechenden Klauseln vor frühzeitigen Abgängen. In solchen Fällen kann frühestens am ersten Tag der Beschäftigung die Trennung mit passender Frist ausgesprochen werden.

### Formvollendet

Fällt in einem Streitgespräch mit dem Vorgesetzten der Satz „Ich kündige!“, bedeutet dies keine rechtsgültige Beendigung der Tätigkeit. Damit dies der Fall ist, heißt es neben den Fristen auch auf die passende Form zu achten. Um Fälschungen und Manipulationen zu verhindern, hat der Gesetzgeber den elektronischen Weg explizit ausgeschlossen. Ebenso ist ein mündlicher Rücktritt von allen Arbeitnehmerpflichten unwirksam. Eine rechtsgültige Kündigung muss also in schriftlicher Form mit eigenständiger Unterschrift eingereicht werden. Darüber hinaus darf die Kündigung nicht an bestimmte Bedingungen, wie beispielsweise ausgesprochene Betriebserfolge, gebunden sein. Rechtlich nicht notwendig, jedoch empfehlenswert, ist das persönliche Überbringen des Schreibens. Sollten beide Parteien zerworfen sein, lohnt es sich durchaus auch, Zeugen mitzubringen – beispielsweise ein Mitglied des Betriebsrates.

### Der Teufel steckt im Detail

Fehlerhafte und ungültige Kündigungen kommen öfter vor als gedacht. Verschlafene Fristen, missachtete Klauseln oder eine fehlerhafte Form – die Gründe sind vielseitig. Bleiben Angestellte der Arbeit fern, obwohl keine rechtskonforme Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt, hat der Arbeitgeber grundsätzlich das Recht, Schadensersatz einzufordern. Nicht verwunderlich, schließlich fehlt dem Betrieb ungeplant eine wertvolle Arbeitskraft. Die Höhe der Summe kann sich unter anderem an den Kosten eines kurzfristig eingestellten Ersatzes oder einer entsprechenden Stellenausschreibung orientieren. Hierbei muss das Unternehmen jedoch eindeutig beweisen können, dass ein Schaden entstanden ist. Vorbeugend können jedoch arbeitsvertraglich Vertragsstrafen vereinbart werden, wobei auch hier für deren Wirksamkeit die rechtlichen Formulierungsvorgaben ausschlaggebend sind. ■

## Fernstudien QM

Ausbildung zum QB, QM + QA TÜV. Beginn jederzeit!

FERNSCHULE WEBER  
Tel. 0 44 87 / 263 - Abt. 868

[www.fernschule-weber.de](http://www.fernschule-weber.de)

## INFORMATION & SERVICE

### AUTORIN

Rebecca Gellert ist angestellte Rechtsanwältin in der Kanzlei K+ Korten Rechtsanwälte AG.

### INFORMATION

K+ Korten Rechtsanwälte ist eine 2003 gegründete Wirtschaftskanzlei mit Standorten in Hamburg, München und Göttingen.

### KONTAKT

K+ Korten Rechtsanwälte  
T 040 8221822  
<https://korten-ag.de/>