

§ 11 Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses

Weiterführende Literatur: Bauer, Aufhebungsverträge; Bauer/Röder, Taschenbuch zur Kündigung; Hueck/v. Hoyningen-Huene, Kündigungsschutzgesetz; Schwerdtner, in Münchner Kommentar BGB, §§ 620 ff; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 121.

1. Zur Systematik

Als Dauerschuldverhältnis findet das Arbeitsverhältnis typischerweise nicht sein Ende durch den einmaligen Austausch von Leistungen. Üblich ist vielmehr, dass ein Arbeitsverhältnis durch ein bestimmtes Ereignis oder durch eine oder mehrere Willenserklärungen beendet wird. Der praktisch bedeutsamste Beendigungsgrund ist zweifellos die Kündigung; daneben gibt es aber noch eine Reihe anderer Beendigungsgründe, auf die nachfolgend zunächst näher eingegangen werden soll.

Als **Rechtsquellen** für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind neben den §§ 620 ff BGB der Einzelarbeitsvertrag und ggf. der einschlägige Tarifvertrag sowie das Kündigungsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz sowie eine Reihe von Sonderbestimmungen zu beachten.

Im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes regeln §§ 85 ff SGB IX den Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und ihre Vertrauensleute, das Mutterschutzgesetz den Kündigungsschutz der Schwangeren und Wöchnerinnen, das Kündigungsschutzgesetz den Kündigungsschutz der Arbeitnehmervertreter, das Bundeserziehungsgeldgesetz den Kündigungsschutz bei Anspruch auf Erziehungsurlaub, das Arbeitsplatzschutzgesetz den Kündigungsschutz der zum Wehrdienst Einberufenen und der Zivildienst Leistenden, das Eignungsübergangsg den Schutz der zu einer Übung zwecks Auswahl freiwilliger Soldaten Einberufenen, das Gesetz über den Zivildienst und das Gesetz über den Katastrophenschutz den Kündigungsschutz für Dienstpflichtige im Zivilschutzkorps. Weiterhin besteht ein besonderer Kündigungsschutz für Immissionsschutzbeauftragte nach § 53 BimSchG und für Datenschutzbeauftragte gem. § 36, Abs. 3, S. 4 BDSG. Sonderbestimmungen enthalten weiterhin §§ 89, 89a HGB für Handelsvertreter, § 545 HGB für Schiffer, §§ 62 ff SeemannsG für Seeleute, § 20 Binnenschiffahrtsg für Binnenschiffer, § 21 FlößereiG für Flößer, § 15 BBiG für Auszubildende und §§ 113, 125 InsO im Falle der Insolvenz.

2. Beendigungsgründe

2.1 Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung, durch die ein Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben wird. Eine Kündigung kann im Wege einer ordentlichen (§§ 620 Abs. 2 bis 625 BGB) oder einer außerordentlichen Kündigung (§§ 626 bis 628 BGB) erfolgen (näher hierzu vgl. §§ 12 f).

2.2 Aufhebungsvertrag

Aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz der Vertragsfreiheit resultiert auch das Recht, einen einmal geschlossenen Vertrag im Wege des beiderseitigen Konsens-

ses (§ 311 Abs. 1 BGB) für beendet zu erklären. Durch einen Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis zu jedem Zeitpunkt einvernehmlich für die Zukunft aufgehoben werden.

Ein Aufhebungsvertrag kann beiden Vertragsparteien im Einzelfall praktische Vorteile bieten: Ein Arbeitnehmer kann z.B. einer sich abzeichnenden Kündigung zuvorkommen, ein Arbeitgeber ohne Einhaltung der bestehenden Kündigungsschutzbestimmungen und ohne Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats sich aus einem Vertrag lösen. Selbst Schwerbehinderte, Schwangere (BAG BB 1983, 1663) und Betriebsratsmitglieder können einen Aufhebungsvertrag schließen, ohne dass es hierzu der Zustimmung Dritter bedarf.

Der Aufhebungsvertrag muss frei von Willensmängeln zustande kommen, was in der Praxis zu Schwierigkeiten führen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer übereilt oder ihn mit unzulässigen Mitteln zum Abschluss drängt. Zwar ist der Arbeitgeber vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur eingeschränkt verpflichtet, den Arbeitnehmer auf mögliche Nachteile hinzuweisen (Becker-Schaffner BB 1993, 1281 ff; Welslau in Kassler Handbuch, 1.2, Rz. 40 ff). Auch ist ein Aufhebungsvertrag nicht bereits deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beim Abschluss des Aufhebungsvertrages weder eine Bedenkzeit, noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht im Vertrag eingeräumt hat (BAG DB 1993, 279). Bei einer unberechtigten **Drohung mit einer Kündigung** für den Fall der Nichtannahme des Aufhebungsangebotes kann der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag jedoch wegen arglistiger Täuschung und Drohung nach § 123 BGB anfechten (BAG NZA 1992, 1023 f; BAG BB 1994, 785 ff m.A. Haller).

Der schriftlich abzuschließende Aufhebungsvertrag (§ 623 BGB) erlaubt flexible und den Interessen der Parteien angemessene Lösungen im Einzelfall, denn seine Bedingungen sind prinzipiell frei aushandelbar. So sind die Parteien nicht an geltende Kündigungsfristen gebunden; auch können z.B. die sofortige Freistellung von der Arbeit, nachvertragliche Wettbewerbsverbote oder die Zahlung einer Abfindung vereinbart werden. Allerdings können sich für den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer aus der Zahlung einer Abfindung weitreichende steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen ergeben: Abfindungen, die über einen Höchstbetrag hinausgehen, sind lohnsteuerpflichtig. Außerdem ist sozialversicherungsrechtlich u.a. zu beachten, dass der **Anspruch auf Arbeitslosengeld** gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit grds. für 12 Wochen gesperrt wird (näher hierzu Gagel, Beendigung von Arbeitsverhältnissen 1.4 Rz. 1 ff).

2.3 Nichtigkeit bzw. wirksame Anfechtung eines Arbeitsvertrages

Im Falle der Nichtigkeit (z.B. wegen §§ 105, 107, 125, 134, 138, 177 BGB) oder der wirksamen Anfechtung eines Arbeitsvertrages (§§ 142 i.V.m. 119 f oder 123 BGB) liegt ein mangelbehafteter Arbeitsvertrag vor (Einzelheiten hierzu wurden

bereits unter § 7 Mängel beim Abschluss eines Arbeitsverhältnisses besprochen). Das Arbeitsverhältnis ist - je nachdem, ob es bereits in Vollzug gesetzt wurde - rückwirkend oder für die Zukunft unwirksam.

2.4 Lossagung vom faktischen Arbeitsverhältnis

Hat ein Arbeitnehmer mit fehlerhaftem Arbeitsvertrag seine Arbeit bereits aufgenommen, kann ein faktisches Arbeitsverhältnis entstanden sein (zu Einzelheiten vgl. § 7, Zif. 2 Fall: „Die Neueinstellung“). Beide Parteien können sich für die Zukunft vom Arbeitsverhältnis lossagen.

2.5 Tod des Arbeitnehmers, § 613 S. 1 BGB

Aus der Nichtübertragbarkeit der Arbeitspflicht nach § 613 BGB folgt, dass die Erbringung der Arbeitsleistung an diesen Arbeitnehmer geknüpft ist; dementsprechend endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers. Für die Erben können sich höchstens Abwicklungspflichten (wie die Herausgabe von Gegenständen des Arbeitgebers) ergeben. Ein evtl. noch offener Lohnanspruch geht auf die Erben über, wie auch ein evtl. bestehender tariflicher Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine Übergangszeit und auf das sog. Sterbegeld.

2.6 Befristete oder bedingte Arbeitsverträge, § 620 BGB i.V.m. TzBfG

Ein Arbeitsvertrag kann auch kalendermäßig befristet oder zweckbefristet abgeschlossen worden sein, § 620 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 3, 14 ff TzBfG (vgl. näher hierzu Meub, AR, § 6, Zif. 5.2).

Bsp(e): Aushilfs- oder Saisonarbeitsverhältnisse; Urlaubs- oder Krankheitsvertretung; Mitarbeit an einem bestimmten Projekt.

Ist ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, so endet es normalerweise mit dem **Fristablauf**, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ist ein Arbeitsverhältnis sachlich bedingt (z.B. bis zum Abschluss eines bestimmten Projekts), endet es mit der **Zweckerreichung**, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt mindestens zwei Wochen vorher schriftlich (§ 126 BGB; Telefax oder e-mail reichen also nicht) mitgeteilt hat. Erfolgt die Mitteilung verspätet, endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung, § 15 Abs. 2 TzBfG.

Während der normalen Vertragsdauer ist sowohl das befristete als auch das bedingte Arbeitsverhältnis nur ordentlich kündbar, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vereinbart ist, § 15 Abs. 3 TzBfG.

Ausnahme: § 624 BGB und nahezu wortgleich § 15 Abs. 4 TzBfG (geht als lex specialis bei befristeten Arbeitsverträgen vor): bei Arbeitsverträgen mit einer Befristung von mehr als fünf Jahren kann der Arbeitnehmer nach Ablauf der fünf Jahre mit einer Frist von sechs Monaten kündigen.

Eine außerordentliche Kündigung ist hingegen auch beim befristeten Arbeitsvertrag möglich, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt.

Ist die Befristung oder Bedingung unwirksam, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 TzBfG. Eine Unwirksamkeit der Befristung oder Bedingung kann sich beispielsweise aus dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 S. 1, 1. Hlbs. TzBfG, einem Verstoß gegen die Gesamtdauer der Befristung von gesetzlich höchstens 2 Jahren bzw. bei einer mehr als dreimaliger Verlängerung gem. § 14 Abs. 2 S. 1, 2. Hlbs. TzBfG, sofern in beiden Fällen keine sachliche Rechtfertigung gegeben ist oder einem Verstoß gegen das Schriftformgebot nach § 14 Abs. 4 TzBfG ergeben. Auch dürfen durch die zeitliche Befristung bzw. die auflösende Bedingung (i.S.d. § 158 Abs. 2 BGB) weiterhin **keine zwingenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes** und das **Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen** (§ 102 BetrVG) umgangen werden (näher hierzu Meub AR § 6, Zif. 5.2).

2.7 Auflösung durch das Arbeitsgericht wegen Unzumutbarkeit der Vertragsfortsetzung

Stellt sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Unwirksamkeit einer Kündigung heraus, ist das Arbeitsverhältnis nicht beendet; die Vertragsparteien müssten ihre wechselseitigen Leistungen wieder aufnehmen. Denkbar ist jedoch, dass dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber die weitere Zusammenarbeit dennoch nicht zugemutet werden kann, sei es, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich eine neue Arbeit aufgenommen hat, sei es, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. In solchen Fällen kann das Arbeitsgericht auf entsprechenden Antrag gemäß §§ 9, 10 bzw. 13 Abs. 1 S. 3 KSchG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit der Vertragsfortsetzung unter Zahlung einer Abfindung beschließen.

2.8 Verweigerung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nach Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung

Stellt ein Gericht die Unwirksamkeit einer Kündigung fest und ist der Arbeitnehmer zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, kann er die Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses bis eine Woche nach Rechtskraft des Urteils verweigern, §§ 12, 16 KSchG (rechtzeitige Absendung genügt). Verweigert der Arbeitnehmer nach §§ 12, 16 KSchG, steht ihm ein entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen Entlassung beim alten und Arbeitsaufnahme beim neuen Arbeitgeber zu.

2.9 Verpflichtung als Berufssoldat

Bleibt der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Eignungsübung als Freiwilliger beim Militär, so endet gemäß § 3 EignungsübungsG das Arbeitsverhältnis.

2.10 Lösende Aussperrung

Die Aussperrung durch den Arbeitgeber ist nach hM zwar zulässig, sie muss jedoch verhältnismäßig sein. Unter dieser Voraussetzung wird durch die Aussperrung das Arbeitsverhältnis zwar auf die Dauer der Aussperrung aufgelöst (str.), jedoch besteht nach Beendigung ein Anspruch auf Wiedereinstellung (str.).

3. Keine Beendigungsgründe

Keine Beendigungsgründe hingegen sind:

- Tod des Arbeitgebers (näher Meub, AR, § 16);
- Betriebsstilllegung oder Insolvenz des Arbeitgebers;
- Veräußerung des Betriebes, § 613a BGB (näher Meub, AR § 16);
- Einberufung zum Wehrdienst oder einer Wehrübung, § 1 ArbPISchG, zur Eignungsübung, §§ 1, 2 EignungsübungsG oder zum zivilen Ersatzdienst, § 78 ZivildienstG.