



13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Kündigung.

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 Abs. 2 SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsteile vereinbart.

Falls es im betrieblichen Geheimhaltungsinteresse oder aus sonstigen Gründen unabweslich notwendig ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung dieses Vertrages, gleich durch wen sie erfolgt ist, bis zu seiner Beendigung mit anderen Arbeiten zu beschäftigen, oder, wenn zumutbare Arbeiten nicht vorliegen, ihn unter Fortzahlung seiner Bezüge zu beurlauben. Der Arbeitnehmer ist dann, sofern nicht schriftlich ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, berechtigt, frei über seine Arbeitskraft zu verfügen, muss aber seine Verpflichtungen aus § 11 dieses Vertrages (insbesondere Geheimhaltung) beachten.

Durch die Freistellung erledigen sich etwaige Resturlaubsansprüche des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber verzichtet in diesem Fall auf die Anrechnung etwaiger Nebenverdienste des Arbeitnehmers in der Zeit der Freistellung.

Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.



Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Altersgrenze oder Erwerbsunfähigkeit

Allein der Umstand, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen seines Alters hat, ist nicht als Grund anzusehen, der eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Daher muss vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Monats enden soll, in dem das 65. Lebensjahr des Arbeitnehmers vollendet ist. Umstritten ist zwar, ob es auch in diesem Fall noch einer Kündigung bedarf, doch sollte eine Kündigung vorsorglich, soweit der Arbeitnehmer nicht selbst die Beendigung mitteilt, unter Hinweis auf die vertragliche Regelung ausgesprochen werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erwerbsunfähigkeit

Auch eine durch den Rentenversicherungsträger festgestellte Berufsunfähigkeit und die Zuerkennung einer Rente auf Zeit oder auf Dauer sind regelmäßig ohne Einfluss auf das Arbeitsverhältnis. Es besteht zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fort. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es daher der Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsvertrages. Um eine Nahtlosigkeit vom Arbeitsverhältnis zum Rentenbeginn herzustellen, sollte daher vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Ab diesem Zeitpunkt hat der Arbeitnehmer dann einen Anspruch auf Auszahlung seiner Rente. Beginnt die Erwerbsunfähigkeit erst nach Zustellung des Rentenbescheides, sollte vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis einen Tag vor Rentenbeginn beendet sein soll. Falls es sich nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers um eine Rente auf Zeit handelt, das Arbeitsverhältnis in dem Zeitraum ruhen, in welchem dem Arbeitnehmer die Zeitrente durch den Rententräger bewilligt worden ist. Während dieser Ruhenszeit ergeben sich keinerlei Rechte oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist von seiner Arbeits- und der Arbeitgeber von seiner Vergütungspflicht befreit.

Kündigungsform und -frist

Zwar ist mittlerweile gesetzlich geregelt, dass die Kündigung der Schriftform bedarf, jedoch kann dies auch noch einmal zur Klarstellung vertraglich geregelt werden. Das Gesetz sieht für alle Arbeitnehmergruppen eine einheitliche Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats vor. Diese Fristen ergeben sich aus § 622 Abs. 2 BGB. Durch die Bezugnahme wird klar gestellt, dass diese gesetzliche Regelung für beide Vertragsparteien, also für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer gelten soll.



Weiterbeschäftigung oder Beurlaubung in der Kündigungsfrist

Die Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen, als den vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz bedarf, auch in der Kündigungsfrist, einer Änderungskündigung. Da es jedoch Situationen geben kann, in denen es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiter arbeiten zu lassen, ist es sinnvoll eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Mit Aufnahme dieser Klausel im Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer auch mit anderen Arbeiten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen. Hat der Arbeitgeber keine oder keine zumutbare Arbeit, kann er den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge für die Zeit der Kündigungsfrist beurlauben. Während der Beurlaubung, ist der Arbeitnehmer berechtigt, einer anderen Tätigkeit nachzugehen und seine Arbeitskraft dort voll einzusetzen. Zur Klarstellung sollte aber daran gedacht werden, dass der Arbeitnehmer auch in dieser Zeit weiterhin zur Verschwiegenheit in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet bleibt. Daher sollte an dieser Stelle auf § 11 dieses Vertrages Bezug genommen werden. Auch muss klar gestellt werden, dass sich bei einer Beurlaubung des Arbeitnehmers eventuelle Resturlaubsansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber erledigen. Denn wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit seinen Lohnbezügen von der Arbeit tatsächlich freistellt, sollte der Arbeitnehmer nicht noch einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf zusätzlichen Urlaub geltend machen können. Dafür verzichtet der Arbeitgeber auf die Anrechnung von Nebenverdiensten, die der Arbeitnehmer in der Zeit seiner Beurlaubung erwirbt.

Fristlose Kündigung

Unbedingt sollte vereinbart werden, dass das Recht zur fristlosen Kündigung durch diese Regelung nicht ausgeschlossen werden soll. Für eine fristlose Kündigung bedarf es eines wichtigen Grundes. Ein wichtiger Grund liegt dann vor, wenn es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, bis zum Ende der vereinbarten Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten.