

**Ich bin dann mal WEG …**

# *Wenn Mitarbeiter sich – egal aus welchem Grund – beruflich verändern möchten, ist es häufig notwendig, das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten:*

**Der Aufhebungsvertrag**

Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren einvernehmlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die Initiative hierfür kann vom Arbeitnehmer genauso wie vom Arbeitgeber ausgehen. *Aber Achtung:* Ein Anspruch auf einen Aufhebungsvertrag besteht nicht, da es sich um eine zweiseitige Willenserklärung handelt.

**Die fristgerechte Kündigung**

Arbeitnehmer sind berechtigt, ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht zu kündigen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die schriftliche Kündigungserklärung auch erhält. Die Kündigungsfrist ergibt sich aus dem geltenden Tarifvertrag bzw. Arbeitsvertrag. Gibt es keinen Tarifvertrag und/oder enthält der Arbeitsvertrag keine Kündigungsfristen gilt § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Danach ist die Kündigung durch Arbeitnehmer mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats möglich und damit regelmäßig deutlich kürzer als tariflich oder arbeitsvertraglich vereinbart.

**Die fristlose Kündigung**

Manchmal halten Mitarbeiter es für erforderlich, ihr Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist – also fristlos – zu kündigen. Auch hier ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die schriftliche Kündigung erhält. Voraussetzung ist bei dieser Form der Kündigung zudem, dass ein wichtiger Grund vorliegt wie z. B. die Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen oder auch nichterfolgte Lohnzahlungen. In der Regel muss der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber vorher bereits mindestens einmal erfolglos abgemahnt haben.

Egal für welchen Weg sich Mitarbeiter entscheiden: Führt der Weg in die **Arbeitslosigkeit** statt in ein neues Arbeitsverhältnis, hat dies in der Regel eine **dreimonatige Sperrzeit** beim ALG I zur Folge.

**Der befristete Arbeitsvertrag**

Anders ist es beim befristeten Arbeitsvertrag: Bereits bei Vertragsabschluss wurde das Ende des Arbeitsvertrages vereinbart. Möchten Mitarbeiter im Anschluss nicht weiterarbeiten, bedarf dies also keiner Kündigung.

*Natürlich darf auch der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis mit seinen Arbeitnehmern beenden.
Hierzu informieren wir demnächst …*

**Der Personalrat**