

## Arbeitsverträge: Kündigung, Aufhebung und Altersgrenzen

Durch den Arbeitsvertrag entsteht ein bindendes Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Während die Angestellten ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen, bezahlen die Arbeitgeber für die erbrachten Arbeitszeit. Das Vertragsverhältnis kann nicht nur durch eine fristgemäße Kündigung beendet werden. Manchmal existieren andere Gründe, durch die der Arbeitsvertrag seine Gültigkeit verliert.

### Aufhebungsverträge im Überblick

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag abschließen, kann zu jeder Zeit eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Allerdings sind diese Verträge nur dann gültig, wenn sie schriftlich abgeschlossen werden. Dann entfallen die gesetzlichen Vorschriften zur Kündigung. Ein Betriebsrat verliert durch den Aufhebungsvertrag sein Mitwirkungsrecht, sodass er keinen Einspruch erheben kann. Schwangere Personen, Mitglieder von Betriebsräten oder Menschen mit schweren Behinderungen, die einen besonderen Kündigungsschutz besitzen, können bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ebenfalls entlassen werden. Der Vertrag zur Aufhebung lässt sich unter bestimmten Umständen anfechten. Als Gründe gelten Irrtum, Drohung oder Täuschung. Zwar kann im Aufhebungsvertrag, über den die Internetseite [www.anwaltarbeitsrecht.com](http://www.anwaltarbeitsrecht.com/) informiert, eine Abfindung festgelegt werden, aber es drohen sozialrechtliche Nachteile. So können Arbeitsämter Sperrzeiten verhängen, in denen bis zu 12 Wochen keine Sozialleistungen gezahlt werden, weil Arbeitnehmer einen aktiven Anteil an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben.

### Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen

Falls nur ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, endet das Arbeitsverhältnis ohne schriftliche Kündigung, wenn die vereinbarte Zeit oder ein definierter Zweck erreicht sind. Der Arbeitgeber muss seinem Angestellten aber zwei Wochen vorab in schriftlicher Form mitteilen, dass der zweckbefristete Arbeitsvertrag zu seinem Ende gelangen wird. Eine vorzeitige Kündigung der befristeten Stelle ist nur in bestimmten Fällen möglich. Das Arbeitsverhältnis kann vorab beendet werden, wenn dies zwischen den Vertragsparteien ausdrücklich festgelegt wurde oder eine Klausel im geltenden Tarifvertrag existiert. Eine fristlose Kündigung, für die es gewichtige Gründe geben muss, ist aber auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen denkbar. Im Zweifel sollten sich Betroffene an Beratungsstellen der zuständigen Gewerkschaft wenden. Unternehmer können sich derweil durch einen [Anwalt für Arbeitgeber beraten lassen](http://www.anwaltarbeitsrecht.com/thema/anwalt-arbeitsrecht-arbeitgeber), um etwaige Kündigungen rechtlich abzusichern.

### Kündigung beim Erreichen von Altersgrenzen

Der Gesetzgeber schreibt keine Altersgrenzen vor, bei deren Erreichen das Vertragsverhältnis zwischen Unternehmer und Angestellten beendet wird. Selbst das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, durch die der Bezug der Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung möglich ist, führt nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsvertrages. Dies wird durch Paragraph 46 des sechsten Sozialgesetzbuches festgelegt. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen, wenn im Arbeitsvertrag keine Altersgrenze festgelegt ist. Allerdings existieren häufig Vereinbarungen, durch die das Arbeitsverhältnis automatisch beendet wird, wenn Arbeitnehmer das Rentenalter erreichen. Dann bedarf es keiner gesonderten Kündigung. Diese ist in anderen Fällen erforderlich. So gelten die gesetzlichen Kündigungsvorschriften bei der Stilllegung von Betrieben, falls keine tariflichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen existieren.