

Der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsvertrages wird von beiden Seiten aufgrund der gemeinsamen Übereinkunft vereinbart.

Die fristgemäße Kündigung durch die Führungs-IM erfordert von ihnen die Beachtung folgender arbeitsrechtlicher Erfordernisse:

Die Einhaltung der Kündigungsfrist (§ 31 Abs. 5 GBA),
die Angabe von Gründen (§ 33 GBA) und
die Schriftform (§ 33 GBA).

Der operative Vorteil einer fristgemäßen Kündigung durch die Führungs-IM besteht gegebenenfalls darin, daß dritte Personen für die Auflösung des Arbeitsvertrages und damit für das konspirative Herauslösen nicht einbezogen werden brauchen. Ein möglicher Nachteil kann sich unter Umständen daraus ergeben, daß sich der Einsatz der Führungs-IM durch die Einhaltung längerer Kündigungsfristen verzögert. Nach § 36 GBA steht der Arbeitsstelle der Führungs-IM kein Einspruchsrecht gegen die Kündigung zu, so daß nach Ablauf der Kündigungsfrist auf alle Fälle der Arbeitsvertrag der Führungs-IM gelöst ist. Auch die angegebenen Gründe unterliegen keiner gerichtlichen Nachprüfung auf Wahrheitsgehalt und Gerechtfertigkeit. Daraus ergeben sich günstige Möglichkeiten für ihre Legendierung durch die Dienstseinheit und die Führungs-IM.

Sowohl für die Lösung des Arbeitsvertrages durch den Aufhebungsvertrag wie auch durch die fristgemäße Kündigung geben die Führungs-IM die Gründe an, die mit ihnen beraten und vereinbart wurden. Solche Gründe können z. B. sein:

- Günstige Möglichkeiten des beruflichen oder gesellschaftlichen Fortkommens,
- Erfüllung eines schon lange gehegten Berufswunsches,
- Einsatz entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation und Ausbildung,