

Kündigungsfristen im Arbeitsrecht

Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bereitet die zutreffende Bestimmung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins nicht selten Schwierigkeiten.

Soll ein Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden, so haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kündigungsfristen einzuhalten, die sich aus dem Gesetz, einem anwendbaren Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben können.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats

§ 622 Abs. 1 BGB bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis in den ersten beiden Beschäftigungsjahren mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats gekündigt werden kann.

Vier Wochen bedeuten 28 Tage. Will der Arbeitnehmer zum Beispiel sein Arbeitsverhältnis zum 15. April kündigen, so muss seine Kündigung dem Arbeitgeber spätestens am 17. März zugehen. Soll das Arbeitsverhältnis dagegen zum 30. April gekündigt werden, so muss die Kündigung spätestens am 2. April zugehen.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist von vier Wochen ist eine Mindestkündigungsfrist, die nur durch Tarifvertrag (§ 622 Abs. 4 S. 1 BGB) oder einzelvertraglich nur unter den Voraussetzungen der § 622 Abs. 3 und 5 BGB verkürzt werden kann:

- § 622 Abs. 3 BGB bestimmt, dass die Kündigungsfrist während einer vereinbarten **Probezeit** automatisch zwei Wochen beträgt, wobei zu jedem beliebigen Termin gekündigt werden kann. Eine weitere Verkürzung der zweiwöchigen Kündigungsfrist ist nur durch Tarifvertrag (§ 622 Abs. 4 BGB) möglich. Die vereinbarte Probezeit darf einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Sollte die vereinbarte Probezeit gleichwohl mehr als sechs Monate betragen, so gilt nach Ablauf von sechs Monaten automatisch die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB (vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats).

§ 622 Abs. 3 BGB gilt nur für **unbefristete Arbeitsverhältnisse**. Hiervon abzugrenzen sind befristete Probearbeitsverhältnisse im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG, bei denen das Arbeitsverhältnis durch die Probezeit befristet ist. Hier muss der Erprobungszweck ausdrücklich Vertragsinhalt geworden sein. Anderenfalls führt eine Probezeitvereinbarung zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, bei dem lediglich die Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 3 BGB in den ersten sechs Monaten auf zwei Wochen verkürzt ist.

- Nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 kann ein **unbefristetes Aushilfsarbeitsverhältnis**, das ausdrücklich als solches im Arbeitsvertrag bezeichnet ist, in den ersten drei Monaten mit einer kürzeren Frist sowie zu anderen Terminen als in § 622 Abs. 1 BGB vorgesehen beendet werden. Theoretisch kann somit sogar eine fristlose ordentliche Kündigung vereinbart werden, ohne

dass die Voraussetzungen des § 626 BGB (wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung) vorzuliegen brauchen. Handelt es sich hingegen um ein befristetes Aushilfsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG, so endet das Arbeitsverhältnis automatisch nach der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

- Und gemäß § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BGB kann in **Kleinunternehmen**, in denen in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind, durch Arbeitsvertrag nur von den Kündigungsterminen in § 622 Abs. 1 BGB (15. oder Ende des Kalendermonats) abgewichen werden, nicht aber von der Grundkündigungsfrist von vier Wochen.

Verlängerte Kündigungsfristen

§ 622 Abs. 2 S. 1 BGB sieht verlängerte Kündigungsfristen für den **Arbeitgeber** bei einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers von mehr als zwei Jahren vor.

Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängert sich die Kündigungsfrist bis zu sieben Monaten, wobei die Kündigung jeweils nur zum Ende eines Kalendermonats ausgesprochen werden kann.

Will also der Arbeitgeber seinen seit fünf Jahren bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zum 30. April kündigen, so muss die Kündigung dem Arbeitnehmer spätestens am 28. Februar zugehen.

Die Regelung in § 622 Abs. 2 S. 2 BGB, wonach bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden, ist inzwischen für europarechtswidrig erklärt worden und darf deshalb zukünftig nicht mehr angewendet werden.

Zu beachten ist, dass die nach § 622 Abs. 2 S. 1 BGB vorgesehenen verlängerten Kündigungsfristen nur für die Kündigung durch den Arbeitgeber gelten. In einem Arbeitsvertrag kann jedoch bestimmt werden, dass die verlängerten Kündigungsfristen auch für Kündigungen durch den Arbeitnehmer gelten sollen. Dies folgt aus § 622 Abs. 6 BGB, wonach für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, wohl aber eine gleich lange.

Tarifliche Kündigungsfristen

§ 622 Abs. 4 S. 1 BGB bestimmt, dass durch Tarifvertrag die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB sowohl abgekürzt als auch verlängert werden können. Auch können andere Kündigungstermine vereinbart werden.

Zu beachten ist jedoch, dass die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber jedenfalls nicht kürzer sein darf als diejenige für den Arbeitnehmer. Ist dies im Vertrag vorgesehen, so ist auch der Arbeitgeber an die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers gebunden.

Die tariflichen Kündigungsfristen gelten bereits dann, wenn in dem jeweiligen Arbeitsvertrag ausdrücklich auf einen anwendbaren Tarifvertrag verwiesen wird.

Einzelvertragliche Kündigungsfristen

Wie bereits dargestellt, kann die gesetzliche Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats einzelvertraglich nur in engen Grenzen verkürzt werden. Dagegen ist die arbeitsvertragliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen zulässig, soweit eine Höchstbindungsdauer von 5 ½ Jahren nicht überschritten wird und die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger ist als für den Arbeitgeber.

Gesetzliche Sonderregelungen

Berufsausbildungsverhältnisse können während der Probezeit, die höchstens vier Monate betragen darf, jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit können sie gemäß § 22 BBiG nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (fristlose Kündigung)
- oder von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

Die Kündigungsfrist gegenüber **schwerbehinderten Arbeitnehmern** beträgt gemäß § 86 SGB IX mindestens vier Wochen.

Arbeitnehmer/innen in der **Elternzeit** können das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur mit einer Frist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

Kündigungen durch den **Insolvenzverwalter** können gemäß § 113 InsO nur mit einer Frist von drei Monaten ausgesprochen werden, es sei denn, die außerhalb des Insolvenzverfahrens einzuhaltende Kündigungsfrist gemäß Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz ist kürzer.

Ausspruch einer Kündigung mit einer zu kurzen Kündigungsfrist

Geht eine Kündigung verspätet zu und kann deshalb der beabsichtigte Kündigungstermin wegen der einschlägigen Kündigungsfrist nicht eingehalten werden, oder wird bereits in dem Kündigungsschreiben fehlerhaft ein zu früher Kündigungstermin genannt, so ist die Kündigung nicht unwirksam; sie ist im Regelfall vielmehr so zu verstehen, als das Arbeitsverhältnis jedenfalls zum nächst zulässigen Termin enden soll.

Rechtsanwalt Marco Pape
Rüter & Pape Rechtsanwälte
Klingerstr. 23
60313 Frankfurt am Main

T: 069 / 29 72 34 70

F: 069 / 29 72 34 71

<http://www.rp-anwaelte.de>

Stand: 08.09.2010