

Kündigungsfristen: Gesetz, Tarif, Arbeitsvertrag

Von Sandra Schönpflug, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Die Frist zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann sich aus dem Gesetz, aus einem anwendbaren Tarifvertrag oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Bei einer Kündigung ist daher darauf zu achten, ob **gesetzliche Kündigungsfristen**, **tarifvertragliche Kündigungsfristen** oder **arbeitsvertragliche Regelungen** zur Anwendung kommen.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen regelt § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Hier gelten jeweils unterschiedliche Fristen:

Grundkündigungsfrist

§ 622 Abs. 1 BGB sieht eine **Grundkündigungsfrist von vier Wochen** zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats vor. Es ist zu beachten, dass vier Wochen (= 28 Tage) nicht mit einem Monat gleichzusetzen sind. Die Frist beginnt an dem Tag, der dem Zugang des Kündigungsschreibens folgt.

Verlängerte Kündigungsfrist für Arbeitgeber

Abhängig von der Beschäftigungsdauer verlängert sich die Kündigungsfrist. § 622 Abs. 2 S.1 BGB sieht folgende Fristen vor:

- ab zwei Jahren ein Monat zum Ende des Kalendermonats,
- ab fünf Jahren zwei Monate zum Ende des Kalendermonats,
- ab acht Jahren drei Monate zum Ende des Kalendermonats,
- ab zehn Jahren vier Monate zum Ende des Kalendermonats,
- ab zwölf Jahren fünf Monate zum Ende des Kalendermonats,
- ab fünfzehn Jahren sechs Monate zum Ende des Kalendermonats,
- ab zwanzig Jahren sieben Monate zum Ende des Kalendermonats.

Auch für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses kommt es auf den Zeitpunkt des Zugangs und nicht auf den Ausspruch der Kündigung an.

Die von § 622 Abs. 2 S.2 BGB getroffene Regelung, nach der bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden, ist wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung unwirksam und damit unbeachtlich.

Gesetzliche Sonderregelungen

Während der Probezeit ergeben sich Abweichungen. Das Arbeitsverhältnis kann gemäß § 622 Abs. 3 BGB während der Probezeit, die maximal sechs Monate betragen darf, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Kündigung innerhalb der Probezeit liegt vor, wenn die Kündigung innerhalb der Probezeit zugeht. Endet die zweiwöchige Frist nach Ablauf der Probezeit, so ist diese unwirksam.

Weitere Ausnahmen zu den oben genannten Fristvorschriften regelt das Gesetz in § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 113 Abs. 1 S. 3 Insolvenz-Ordnung (InsO), § 21 Abs. 4 S. 1 Bundeselterngeld- und –Elternzeitgesetz (BEEG) und § 86 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Tarifvertragliche Kündigungsfristen

Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Kündigungsfristen abgewichen werden. Die Abweichungen sind auch wirksam, wenn sie zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, also kürzer als die gesetzlichen Regelungen sind. Tarifvertragliche Fristen sind nur dann anwendbar, wenn eine beidseitige Tarifbindung vorliegt, oder der Tarifvertrag arbeitsvertraglich in Bezug genommen wird.

Arbeitsvertragliche Regelungen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag längere als die im Gesetz geregelten Kündigungsfristen vereinbaren. Dann finden selbstverständlich die vertraglichen Kündigungsfristen Anwendung.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass für die Kündigung durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Eine kürzere Frist als die Grundkündigungsfrist aus § 622 Abs. 1 BGB kann gemäß § 622 Abs. 5 BGB nur dann wirksam vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer als Aushilfe und nicht länger als drei Monate beschäftigt wird, oder es sich um einen Kleinbetrieb mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern handelt. Im Kleinbetrieb darf die Kündigungsfrist vier Wochen jedoch nicht unterschreiten.

Besonderheit des befristeten Arbeitsvertrags

Ein befristeter Vertrag kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag oder in einem anwendbaren Tarifvertrag ausdrücklich geregelt ist (§ 15 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG)).

Rechte-Inhaber:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de; www.k44.de