

Kündigungsfristen

Kündigungsfristen sind ein zentrales Element im Arbeitsrecht, das sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern Planungssicherheit bietet. Sie regeln, wie lange vor dem gewünschten Beendigungstermin eine Kündigung ausgesprochen werden muss. Diese Fristen sind gesetzlich in § 622 BGB festgelegt und können durch Tarifverträge oder individuelle Vereinbarungen modifiziert werden.

1. Tarifrechtliche Kündigungsfristen

Es ist wichtig zu prüfen, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet und welche Kündigungsfristen festgelegt sind. Tarifrechtliche Kündigungsfristen haben Vorrang zu den gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gelten, wenn sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber tarifgebunden sind, der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde oder die Anwendung des Tarifvertrages arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. In der Regel sind tarifvertragliche Kündigungsfristen spezifisch auf die jeweilige Branche und die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer abgestimmt.

2. Einzelvertragliche Kündigungsfristen

Häufig ergeben sich Kündigungsfristen auch aus dem Arbeitsvertrag. Hat der Arbeitgeber Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag geregelt, so gilt es folgendes zu beachten:

■ Kürzere Kündigungsfristen

Zum Schutz des Arbeitnehmers dürfen die gesetzlichen oder sofern anwendbar, die tarifvertraglichen Kündigungsfristen nicht unterschritten werden. Sind im Arbeitsvertrag dennoch kürzere Kündigungsfristen vereinbart worden, so ist die Kündigungsfrist unwirksam.

■ Längere Kündigungsfristen

Es ist grundsätzlich möglich, längere Kündigungsfristen zu vereinbaren. Diese sind jedoch nur zulässig, wenn sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gelten. Wird im Arbeitsvertrag festgelegt, dass nur der Arbeitnehmer sich an eine längere Kündigungsfrist halten muss, so ist diese Vereinbarung unwirksam. In solchen Fällen greifen die gesetzlichen oder, sofern anwendbar, die tarifvertraglichen Regelungen. Zulässig ist hingegen eine Vereinbarung, nach der die verlängerten Kündigungsfristen des Gesetzes für beide Seiten gelten soll, d.h. auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.

3. Gesetzliche Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB unterscheiden sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

■ Kündigungsfristen für Arbeitnehmer

Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitnehmer immer mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (sog. Grundkündigungsfrist).

■ Ausnahmefälle

Einzelvertraglich kann gemäß § 622 Abs. 5 BGB eine kürzere Kündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

oder

der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen

oder

eine längere Kündigungsfrist für beide Seiten (s.o.) vertraglich vereinbart wurde.

■ Kündigungsfristen für Arbeitgeber

Für Arbeitgeber gelten hingegen gestaffelte Kündigungsfristen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers richten. Diese Fristen sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist für Arbeitgeber
2 Jahre	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
5 Jahre	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahre	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahre	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahre	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

■ Kündigung während der Probezeit

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Hinweis:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.