

## Kündigungsfristen im Arbeitsrecht

Kündigungsfristen im Arbeitsrecht können sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder dem Gesetz ergeben. Für den Arbeitnehmer günstigere (d.h. nach üblichem Verständnis längere) Kündigungsfristen nach dem Arbeitsvertrag gehen vor. Schauen Sie deshalb zunächst in Ihrem Arbeitsvertrag nach. Auch die tarifvertraglichen Kündigungsfristen gehen den gesetzlichen vor. Sowohl in neueren Arbeitsverträgen als auch in den meisten Tarifverträgen wird allerdings auf die gesetzlichen Fristen Bezug genommen. Die größte Bedeutung haben daher heutzutage die gesetzlichen Kündigungsfristen.

### Gesetzliche Kündigungsfristen

Die ordentliche Kündigung ist an die Einhaltung bestimmter Fristen gebunden. Die jeweils gültigen Fristen können sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag, dem Arbeitsvertrag oder dem Gesetz ergeben. In der Regel sind die Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Die gesetzliche Kündigungsfristen sind Mindestkündigungsfristen, die nicht im Einzelarbeitsvertrag unterschritten werden dürfen. Neuerdings, d.h. nach der Vereinheitlichung der Fristen für Angestellte und Arbeiter, können die gesetzlichen Kündigungsfristen durch Tarifvertrag unterschritten werden.

Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

Die Berechnung der Kündigungsfristen richtet sich nach §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. 1 BGB wird der Tag des Zugangs der Kündigung nicht mitgerechnet, so daß die Frist erst mit dem nächsten Tag zu laufen beginnt. Liegt der Beginn oder das Ende der Frist auf einem Samstag, Sonntag oder Feiertag, so verschiebt sich Beginn bzw. Ende nicht auf den nächsten Werktag, wie dies § 193 BGB vorsieht. Auf Kündigungsfristen ist § 193 BGB nämlich nicht entsprechend anzuwenden. Die Frist endet gem. § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tag entspricht, in den das Ereignis - hier: der Zugang der Kündigung - fällt.

**Beispiel:** G. Rissen geht am Sonntag eine Kündigung zu. Seine Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen. Die Frist endet Sonntag in zwei Wochen (entspricht durch seine Benennung dem Tag des Zugangs).

Angenommen, seine Kündigungsfrist beträgt einen Monat und die Kündigung geht G. Rissen am 15. des Monats zu. Fristende ist dann der 15. des Folgemonats (entspricht durch seine Zahl dem Tag des Zugangs).

Zu beachten ist außerdem, das die Kündigung meistens nur zu bestimmten Terminen möglich ist, z.B. zum 15. oder zum Ende des Monats, zum Ende des Monats, zum Ende des Kalendervierteljahres.

Die Kündigung muß spätestens an den genannten Tagen zugehen, damit die entsprechende Kündigungsfrist gewahrt ist. Es ist unzulässig zu vereinbaren, daß der Tag der Absendung als Tag der Erklärung gelten soll (BAG vom 13.10.1976, EzA § 130 BGB Nr. 6)

Bei einer zu spät zugegangenen Kündigung, ebenso wie bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist aus anderen Gründen, gilt die Kündigung als zum nächsten Kündigungstermin ausgesprochen (BAG vom 18.4.1985, AP Nr. 20 zu § 622 BGB).

Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit erhöhen sich auch die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Wie bisher werden dabei aber nur Zeiten nach der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Übersicht über die Fristen nach § 622 Abs. 2 BGB:

Betriebszugehörigkeit ab	Lebensalter mindestens	Frist/Monate zum Monatsende
2 Jahre	27	1
5 Jahre	30	2
8 Jahre	33	3
10 Jahre	35	4
12 Jahre	37	5
15 Jahre	40	6
20 Jahre	45	7

Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Die neuen Fristen sind für alle Arbeitnehmer bei der ordentlichen Kündigung und der Änderungskündigung anzuwenden. Sie gelten auch für Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn sie nur geringfügig beschäftigt sind (BAG vom 21.1.1994, EzA § 622 BGB n.F. Nr. 47 = DB 1994, 1191).

Die Grundkündigungsfrist von vier Wochen sowie die verlängerten Fristen nach § 622 Abs. 2 sind grundsätzlich Mindestkündigungsfristen. Im Arbeitsvertrag dürfen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, keine kürzeren Fristen vereinbart werden. Dagegen erlaubt § 622 Abs. 5 Satz 2 BGB ausdrücklich die einzelvertragliche Vereinbarung längerer Kündigungsfristen. Es können auch weniger Kündigungstermine vereinbart werden, so z.B. statt Kündigung zum Monatsende nur noch die Möglichkeit der Kündigung zum Quartalsende. Es darf nach § 622 Abs. 6 BGB für den Arbeitnehmer keine längere Frist als für den Arbeitgeber vereinbart werden. Wird dagegen verstoßen, so gilt im Zweifel die längere Frist für beide Parteien (vgl. Stahlhacke/Preis, Rn. 375; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rn. 97).

Zulässig war nach altem Recht auch eine Vereinbarung, daß die verlängerten Kündigungsfristen (jetzt: § 622 Abs. 2 BGB) für beide Seiten gelten sollen (vgl. KR-Hillebrecht, §

620 BGB Rn. 117; Münchner Kommentar/Schwerdtner § 620 BGB Rn. 45). Nach der neuen Regelung des § 622 Abs. 5 Satz 2 BGB sind Abweichungen vom Gesetz zuungunsten des Arbeitnehmers nicht zulässig. Ob damit auch die Verlängerung der Fristen für die Kündigung durch den Arbeitnehmer gemeint ist, wird teilweise verneint (so Stahlhake/Preis, Rn. 374).

## Ausnahmen und Sonderregelungen

### Aushilfs- und Probearbeitsverhältnis

Ist einzelvertraglich eine Probezeit vereinbart, so verkürzt sich die Kündigungsfrist während dieser Probezeit auf zwei Wochen. Beträgt die Probezeit mehr als sechs Monate, was selten der Fall ist, so gilt die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen nur in den ersten sechs Monaten. Ein besonderer Kündigungsstermin gilt nicht, so daß die Frist jederzeit auslaufen kann.

Beispiel: Easy Müller ist in der Probezeit. Ihm geht eine Kündigung am Montag, den 11.3.96 zu. Das Ende der Kündigungsfrist ist am Montag, den 25.3.96!

Es kann bis zum letzten Tag der Probezeit mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden.

Beispiel 1: Easy Müllers Arbeitsverhältnis hat am 1.3. begonnen. Er hat eine Probezeit von drei Monaten vereinbart, also das Ende der Probezeit ist am 31.5.. Die Kündigung geht Müller am 31.5. zum 14.6. zu. Die Kündigung wäre fristgerecht, da sie ihm noch am letzten Tag der Probezeit zugegangen ist. Aber angenommen die Kündigung ginge erst am 1.6. zu. In diesem Falle wäre die Probezeit beendet und daher eine Kündigung erst zum 30.6. möglich!

Beispiel 2: Easy Müller hat am 1.2. bei Peter Lustig begonnen. Er hat eine Probezeit von sieben Monaten vereinbart, also Ende der Probezeit ist am 31.8.. Die Kündigung geht ihm am 31.8. zu. In diesem Fall gilt nicht die Zwei-Wochen-Frist, da Müller schon mehr als sechs Monate beschäftigt ist! Eine Kündigung ist erst zum 30.9. möglich. Aber angenommen die Kündigung geht Müller bereits am 31.7. zu. In diesem Fall wäre das Ende der Kündigungsfrist der 14.8.!

In einem Aushilfsarbeitsverhältnis kann die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag verkürzt werden. Diese Verkürzungsmöglichkeit gilt allerdings nur für solche Aushilfsarbeitsverhältnisse, die bis zu drei Monaten dauern. Wird das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten fortgesetzt, so ist keine Verkürzung mehr möglich. Unwesentlich ist dabei, ob ein neuer Vertrag abgeschlossen wird. Es kommt nur auf die tatsächliche Fortsetzung an.

### Berufsausbildungsverhältnis

Für das Berufsausbildungsverhältnis enthält § 15 BBiG eine zwingende Sonderregelung. Nach § 15 Abs. 1 BBiG kann das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden. Nach der Probezeit kann es gem. § 15 Abs. 2 BBiG nur noch gekündigt werden:

a) von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist oder

b) vom Auszubildenden mit einer Frist von vier Wochen, wenn er die Ausbildung aufgeben oder eine andere anfangen will.

## **Erziehungsurlaub**

Arbeitnehmer, die erziehungsurlaubsberechtigt sind, können nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis zum Ende des Erziehungsurlaubs mit einer Frist von drei Monaten kündigen.

## **Kleinunternehmen**

Für Kleinunternehmen, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigen, besteht die weitere Möglichkeit, die Grundkündigungsfrist einzelvertraglich auf vier Wochen festzulegen. Dies ist keine Verkürzung im eigentlichen Sinne. Der Vorteil für Kleinunternehmen besteht nur darin, daß hinsichtlich der Grundkündigungsfrist keine Kündigungstermine (zum 15. oder zum Monatsende) festgelegt sind. Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB können nicht verkürzt werden, denn es wird ausdrücklich nur auf Abs. 1 Bezug genommen.

Beispiel: Easy Müller arbeitet in einem Unternehmen mit 15 Beschäftigten und hat im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von vier Wochen vereinbart. Ihm geht die Kündigung am 4.8. zu - die Kündigungsfrist läuft am 1.9. aus (nach Abs. 1 wäre eine Kündigung erst zum 15.9. möglich!). Ist Müller in diesem Unternehmen allerdings bereits mehr als zwei Jahre beschäftigt, so beträgt seine Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende, d.h. die Kündigungsfrist läuft erst am 30.9. ab.

## **Leiharbeitsverhältnisse**

Die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB gelten auch für Leiharbeitsverhältnisse. Der Verleiher ist nach Art. 1 § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AÜG verpflichtet, die Fristen in einer schriftlichen Urkunde festzuhalten. Dies kann, muß aber nicht unbedingt der Arbeitsvertrag sein. Es genügt die Bezugnahme auf die gesetzlichen oder einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen. Wird auf einen Tarifvertrag Bezug genommen, der nicht einschlägig ist, so ist eine etwaige Fristverkürzung unzulässig. Es gelten dann die gesetzlichen Fristen. Einschlägig ist ein Tarifvertrag, wenn er für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber sachlich und räumlich gilt.

Beispiel: Im Bereich der Metallindustrie kann nicht auf einen Tarifvertrag des Einzelhandels Bezug genommen werden. Der Tarifvertrag des Einzelhandels wäre nicht "einschlägig" für die Metallindustrie.

Die Verweisung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf § 622 Abs. 4 BGB ist bei der Neuregelung vergessen worden, so daß offensichtlich ein redaktioneller Fehler vorliegt. Inhaltlich entspricht § 622 Abs. 4 BGB alte Fassung dem jetzigen § 622 Abs. 5 BGB. Es ist also davon auszugehen, daß bei Aushilfskräften im Leiharbeitsverhältnis eine einzelvertragliche Verkürzung der Kündigungsfristen nicht stattfinden darf. Hier kann nur durch Tarifvertrag oder durch Verweis auf einen einschlägigen Tarifvertrag eine Verkürzung erreicht werden.

## Heimarbeitsverhältnisse

Die Kündigungsfristen wurden in § 29 Abs. 3 HAG der Neuregelung des § 622 BGB angeglichen. Für eine Kündigung des Auftraggebers oder Zwischenmeisters gelten nach § 29 Abs. 4 HAG ebenso verlängerte Kündigungsfristen, wie die des § 622 Abs. 2 BGB (s.o. Übersicht über die Fristen nach § 622 Abs. 2 BGB). Für die Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit bis längstens sechs Monate gilt nach § 29 Abs. 3 Satz 2 HAG die zweiwöchige Frist. Ansonsten finden § 622 Abs. 4 bis 6 BGB Anwendung.

## Heuverhältnisse

Die Kündigungsfristen für Schiffsoffiziere, Schiffsleute und sonstige Angestellte wurde in § 63 Abs. 1 SeemG ebenfalls der Neuregelung des § 622 BGB angeglichen.

## Schwerbehinderte

Für Schwerbehinderte gilt gem. § 16 SchwbG eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen, die nicht verkürzt werden kann. Allerdings gilt die Mindestkündigungsfrist nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 SchwbG nicht, wenn bei Zugang der Kündigung das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat. In einem Probe- oder Aushilfsarbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten gelten somit die Regelungen des § 622 Abs. 5 BGB.

Es gilt das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, daß für den Arbeitnehmer günstigere Fristen nach Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag vorgehen.

Die Kündigung eines Schwerbehinderten kann nach § 15 SchwbG nur nach vorheriger Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erfolgen. Liegt die Zustimmung vor, so muß der Arbeitgeber nach § 18 Abs. 3 SchwbG die Kündigung innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung der Zustimmung erklären.

**Tips und mehr zu Kündigungen können Sie in dem Ratgeber  
Seidel/Felser, Kündigung was tun, 2001, Bund-Verlag,  
Preis etwa 20 DM (eine anwaltliche Erstberatung  
kostet bis zu 350 DM zzgl. Mwst.) nachlesen**

**Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):**

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766332309/juracity/302-9653824-8457643>

© by Rechtsanwalt Michael W. Felser, Brühl

<http://www.felser.de>