
Kündigungsfristen

1. Aus welchen Vorschriften sich Kündigungsfristen ergeben

Kündigungsfristen können sich ergeben aus:

- *einem Tarifvertrag*
- *dem Arbeitsvertrag*
oder
- *dem Gesetz*

1.1. Tarifrrechtliche Kündigungsfristen

Zunächst ist zu prüfen, ob auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dies ist nur dann der Fall, wenn:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils tarifgebunden sind (d.h. der Arbeitgeber Mitglied der Innung und der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist)
- der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde (*z.B. im Friseurhandwerk*)
oder
- die Anwendung des Tarifvertrages arbeitsvertraglich vereinbart worden ist

Findet ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, so haben die tarifvertraglichen Kündigungsfristen Vorrang vor den gesetzlichen Kündigungsfristen.

1.2. 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 Schutze 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. In einem solchem Fall greifen dann automatisch die gesetzlichen oder die tarifvertraglichen Kündigungsfristen.

➤ **Längere Kündigungsfristen**

Längere Kündigungsfristen sind hingegen möglich. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gelten. Wird im Arbeitsvertrag vereinbart, dass nur der Arbeitnehmer sich an eine längere Kündigungsfrist halten muss, so ist diese Vereinbarung unwirksam. In diesen Fällen greifen ebenfalls die gesetzlichen oder (sofern anwendbar) die tarifvertraglichen Regelungen.

Zulässig ist hingegen eine Vereinbarung, nach der die verlängerten Kündigungsfristen des Gesetzes für beide Seiten gelten sollen, d.h. auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.

1.3. Gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Für die gesetzlichen Kündigungsfristen gilt folgendes:

(1) Kündigungsfrist 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**

Eine vertragliche Verkürzung der vierwöchigen Grundkündigungsfrist ist grundsätzlich nicht möglich. Hiervon macht das Gesetz jedoch zwei Ausnahmen. Danach kann eine Verkürzung der Grundkündigungsfrist in Betracht kommen, wenn

- ein Arbeitnehmer vorübergehend als Aushilfe eingestellt ist. Eine kurzzeitige Beschäftigung liegt in diesem Sinne nur dann vor, wenn die vereinbarte Beschäftigungszeit einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet.
- der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

(2) Kündigungsfrist für Arbeitgeber

Für die Kündigung durch den Arbeitgeber ist die ***Dauer der Betriebszugehörigkeit*** des Arbeitnehmers maßgeblich.

Dauer der Beschäftigung	Gesetzliche Kündigungsfrist
Unter 2 Jahre	4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 2 Jahre	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 5 Jahre	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 8 Jahre	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 10 Jahre	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 12 Jahre	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 15 Jahre	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 20 Jahre	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

(3) 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.

(4) Berechnung der Beschäftigungsdauer vor Vollendung des 25. Lebensjahres

Gemäß dem Gesetzeswortlaut (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB) werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jedoch bereits mit Urteil vom 9. Januar 2010 (*Aktenzeichen: C-555/07*) entschieden, dass eine solche Regelung eine Altersdiskriminierung darstellt und daher unwirksam ist. Die Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres sind somit für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ebenfalls zu berücksichtigen.

Hinweis:

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