

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigungsfristen -



Ordentliche Kündigungsfristen (§ 622, 1+2 BGB)

| Angestellte und Arbeiter | |
|--------------------------|---|
| Beschäftigung | Kündigungsfristen |
| unter 2 J. | 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende |
| ab 2 J. | 1 Monat |
| ab 5 J. | 2 Monate |
| ab 8 J. | 3 Monate |
| ab 10 J. | 4 Monate |
| ab 12 J. | 5 Monate |
| ab 15 J. | 6 Monate |
| ab 20 J. | 7 M. |
| | jeweils zum Monatsende |

Die verlängerten Kündigungsfristen (ab 2 Jahre) gelten nur für Arbeitgeber. Bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten wird die Zeit vor der Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt.¹



Kündigung in der Probezeit (§ 622, 3 BGB)

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



Sonderkündigungsfrist für Kleinbetriebe (§ 622, 5 Ziff. 2 BGB)

Nicht mehr als **20 Beschäftigte**
ohne Auszubildende

Definition „Beschäftigte“

- Vollzeitbeschäftigte = Faktor 1
- Teilzeitbeschäftigte
unter 20 Stunden/Woche = Faktor 0,5
unter 30 Stunden/Woche = Faktor 0,75

Ordentliche Kündigungsfrist
einzelvertraglich verkürzbar

Minstdauer: 4 Wochen
(Kündigung jederzeit ohne Rücksicht
auf die Stichtage 15. bzw. Ende des
Kalendermonats)

Bei längeren Beschäftigungszeiten
(über 2 Jahre) gelten für Arbeitgeber die
verlängerten Kündigungsfristen.

¹ Der Europäische Gerichtshof (EuGH) verwarf am 19.01.2010 aus Gründen der Altersdiskriminierung die deutsche Regelung des BGB, dass Beschäftigungszeit vor dem 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Kündigungsfristen nicht mitgezählt werden. Deutsche Gerichte dürfen diese rechtswidrige Regelung nicht mehr anwenden. (Pressemeldungen vom 20.01.2010)



Kündigung während eines Aushilfsverhältnisses **(§ 622, 5 Ziff. 1 BGB)**

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die genannte Grundkündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe (z.B. Student oder Schüler) eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird. Damit ist es zulässig, in einem solchen Aushilfsarbeitsverhältnis einzelvertraglich jede Kündigungsfrist zu vereinbaren.



Längere oder kürzere Kündigungsfristen

Einzelvertraglich können - abgesehen von den o.g. Ausnahmen - keine kürzeren, wohl aber längere, Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622, 5 BGB).

Von den gesetzlichen Vorschriften abweichende Regelungen können jedoch per Tarifvertrag (zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden) vereinbart werden. Dies gilt sowohl für eine Verlängerung als auch Verkürzung der Fristen (§ 622, 4 BGB).



Berechnung der Fristen bei Sonn- und Feiertagen

Die Bestimmung, dass sich der Ablauf einer Frist auf den nächsten Werktag verlängert, wenn der letzte Tag, an dem die Frist abläuft, auf einen Sonn- oder einen gesetzlichen Feiertag fällt, gilt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (vom 5.3.1970) in der Anwendung des § 193 BGB nicht für Kündigungsfristen. D.h., fällt z.B. der 15. Januar auf einen Sonntag, dann muss bei einer 4-wöchigen Kündigungsfrist spätestens am Sonntag, 4 Wochen zuvor, gekündigt werden.