

Merkblatt

GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Wer einem Arbeitnehmer wirksam kündigen will, muss die dafür geltenden Kündigungsfristen einhalten. Wir geben Ihnen einen Überblick über die dafür geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen finden immer dann Anwendung, wenn sich aus einem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem konkreten Arbeitsvertrag keine andere zulässige Vereinbarung der Kündigungsfristen ergibt.

1. ALLGEMEINE FRISTEN (§ 622 ABS. 1 BIS 3 BGB)

Achtung:

Der Europäische Gerichtshof hat die Nichtberücksichtigung der vor dem 25. Lebensjahr liegenden Beschäftigungszeiten für europarechtswidrig erklärt und darauf hingewiesen, dass die deutschen Gerichte diesen Passus nicht anwenden dürften.

während der Probezeit (längstens 6 Monate)	2 Wochen
Grundkündigungsfrist	4 Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende
verlängerte Frist für die Arbeitgeberkündigung , abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (gerechnet ab dessen 25. Lebensjahr, siehe aber oben): <ul style="list-style-type: none"> – ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 8 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 12 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Monat zum Monatsende 2 Monate zum Monatsende 3 Monate zum Monatsende 4 Monate zum Monatsende 5 Monate zum Monatsende 6 Monate zum Monatsende 7 Monate zum Monatsende

2. VERKÜRZUNGEN DER O.G. FRISTEN:

Dem Grundsatz nach können im Arbeitsvertrag für die Kündigung durch den Arbeitgeber keine kürzeren Fristen vereinbart werden, als vom Gesetz vorgesehen. Es gibt jedoch drei Ausnahmen:

- Im Geltungsbereich des Tarifvertrags, der abweichende Regelungen über die Kündigungsfristen enthält, können auch nicht-tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien die Geltung der verkürzten tariflichen Fristen im Arbeitsvertrag vereinbaren.
Auskünfte über Bestimmungen in bayerischen Tarifverträgen gibt die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) unter der Tel. 01 90 / 82 97 03 (1,86 € pro Minute).
- Die **Grundkündigungsfrist** (s.o. unter 1.) kann **einzelvertraglich verkürzt** werden, **wenn** der Arbeitnehmer nur vorübergehend zur **Aushilfe** eingestellt wird **und** das Arbeitsverhältnis nicht über die Dauer von **drei Monaten** hinaus fortgesetzt wird (möglich ist dann sogar die Vereinbarung einer „fristlosen ordentlichen Kündigung“, § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB)
- Es kann eine kürzere **Grundkündigungsfrist** (s.o. unter 1) vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber **in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer** beschäftigt und die Kündigungsfrist von 4 Wochen nicht unterschreitet (§ 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB). **In Abweichung von der Grundkündigungsfrist (§ 622 Abs. 1 BGB)** kann somit vereinbart werden, **dass auch außerhalb** der gesetzlichen Termine – **zum 15. eines Monats/zum Monatsende** - unter Einhaltung einer 4-Wochen-Frist die Kündigung zulässig sein soll.

3. VERLÄNGERUNG DER O.G. FRISTEN:

Die Vereinbarung längerer Kündigungsfristen ist zulässig. Zu beachten ist allerdings, dass der **Arbeitnehmer keiner längeren Kündigungsfrist** unterliegen darf **als der Arbeitgeber** (§ 622 Abs. 6 BGB). Die Kündigungsfristen dürfen auch nicht so lang sein, dass der Arbeitnehmer in seiner freien beruflichen Entwicklung behindert wird. Eine Kündigungsfrist **bis zu einem Jahr** ist wohl noch zulässig.

4. BESONDERE FRISTEN

Schwerbehinderte (§ 86 SGB IX)	Unabhängig von anderen, auch tarifvertraglichen Vereinbarungen, dürfen Schwerbehinderte immer nur mit einer mindestens 4-wöchigen Frist gekündigt werden
Personen in der Elternzeit (§ 19 BEEG)	Der elternzeitberechtigte Arbeitnehmer darf mit einer 3-monatigen Frist zum Ende der Elternzeit kündigen.
Schwangere und Wöchnerinnen (§ 10 Abs. 1 MuSchG)	Während der Schwangerschaft und acht Wochen nach der Entbindung darf die Schwangere oder die Wöchnerin fristlos zum Ende der Schutzfrist kündigen
Insolvenz (§ 113 InsO)	Alle Beteiligten dürfen mit einer 3-monatigen Frist zum Monatsende kündigen, wenn nichts Kürzeres vereinbart ist.

5. FRISTBERECHNUNG

Art der Kündigungsfrist	Ausspruch der Kündigung	Letztmöglicher Zugang der Kündigung
4 Wochen zum 15. des Folgemonats (Grundkündigungsfrist)	in Monaten mit 31 Tagen in Monaten mit 30 Tagen im Februar im Februar mit 29 Tagen/Schaltjahr	am 18. des Monats am 17. des Monats am 15. Februar am 16. Februar
4 Wochen zum Monatsende (Grundkündigungsfrist)	in Monaten mit 31 Tagen in Monaten mit 30 Tagen im Februar (mit 28 Tagen) im Februar mit 29 Tagen/Schaltjahr	am 3. des Monats am 2. des Monats am 31. Januar am 1. Februar
verlängerte Kündigungsfristen (zw. 1-7 Monaten, s.o.)		Zugang der Kündigung jeweils zum letzten Tag des Monats, der dem Beginn der Kündigungsfrist vorangeht
Kündigung in der Probezeit (2 Wochen)		Zugang der Kündigung am 15. Tag vor dem angestrebten letzten Tag des Arbeitsverhältnisses

Ist der **letzte Tag vor Beginn der Kündigungsfrist** ein **Samstag, Sonntag oder Feiertag**, kann die Kündigung **am folgenden Werktag nicht mehr fristgerecht** erklärt werden. **Unschädlich** ist dagegen, wenn der **Zugang** an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag erfolgt.

6. FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Ohne Einhaltung einer Frist kommt eine Kündigung dann in Betracht, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt (**außerordentliche Kündigung**).

7. KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

Die Kündigungsfristen haben nichts mit den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu tun. Nach dem KSchG beurteilt sich, ob eine **Kündigung sozial gerechtfertigt** ist.

Hinweis: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK zu Coburg für Ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

<p>Weitere Auskünfte erhalten Sie bei der IHK zu Coburg – Bereich Recht – Herr Jakobs Telefon-Nr.: 0 95 61 / 74 26-17; Fax: 0 95 61 / 74 26 50; E-Mail: jakobs@coburg.ihk.de</p>

STAND: JANUAR 2010