

Die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten

Immer wieder kommen Arbeitsuchende zu uns, bei denen der Arbeitgeber bei der Kündigung einen Formfehler z.B. bei der Kündigungsfrist gemacht hat. Dadurch entstehen zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber durch längere Beschäftigungszeiten bzw. Abfindungen. Diese Kosten können durch korrekte Einhaltung der Kündigungsvorschriften vermieden werden.

Das seit dem 15. Oktober 1993 geltende Kündigungsfristengesetz ist in der grundlegenden Norm § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) einheitliche Kündigungsfristen für alle Arbeitnehmer zusammengefasst worden. Die bis zu diesem Zeitpunkt bestehende unterschiedliche Behandlung von Angestellten und insbesondere gewerblichen Arbeitern ist hierdurch entfallen.

Der Wortlaut des § 622 BGB, Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen wird im folgenden aufgeführt.

(1)

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2)

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats; (Dieser Wechsel nach zwei Jahren Beschäftigungszeit von 4 Wochen = 28 Tagen Kündigungszeit zu einem Monat = 1 voller Kalendermonat ist der häufigste Fehler)
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats;
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats;
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats;
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats;
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats;
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Kündigungsfristen

(3)

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

(4)

Von den Absätzen (1) bis (3) abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5)

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz (1) genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet; bei der Erstellung 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.

Die einzelvertragliche längere Vereinbarung als die in den Absätzen (1) bis (3) genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6)

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Nach der vorstehenden Vorschrift beträgt daher nunmehr einheitlich die Grundkündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Vier-Wochen-Frist in diesem Sinne umfasst 28 Tage.

Grundsätzlich gelten die nach § 622 Abs. 2 BGB verlängerten Kündigungsfristen zunächst nur für den Arbeitgeber. Eine Vereinbarung dahingehend, dass diese verlängerten Kündigungsfristen auch für den Arbeitnehmer gelten, ist aber zulässig. Ebenso ist es sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zulässig, längere als die Mindestkündigungsfristen zu vereinbaren. Beachtet werden muss hierbei nur, dass die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer keinesfalls länger sein darf als für den Arbeitgeber. Wenn daher in alten Arbeitsverträgen noch die früher in vielen Angestelltenverträgen vorgesehene sechswöchige Kündigungsfrist zum Quartalsende enthalten ist, wird diese Kündigungsfrist einzuhalten sein, da die Gesetzesänderung nicht in bestehende Arbeitsverträge eingreifen wollte. Wird allerdings in alten Angestelltenverträgen lediglich auf die Geltung der gesetzlichen Vorschriften verwiesen, ohne nochmalige Wiederholung des damals geltenden gesetzlichen

Kündigungsfristen

Wortlauts, also ohne sich ausdrücklich auf die sechswöchige Kündigungsfrist zum Quartalsende zu beziehen, sondern lediglich auf die gesetzlichen Vorschriften, so sind auf diese Anstellungsverhältnisse die jeweils neuen gesetzlichen Kündigungsfristen anwendbar. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll mit dieser Bezugnahme, die jeweils geltende gesetzliche Frist anzuwenden sein. Etwas ganz anderes kann gelten, wenn abweichend von § 622 Abs. 1 bis 3 BGB in einem Tarifvertrag andere Fristen vereinbart werden.

Bei der Prüfung, ob sich aus einem Tarifvertrag bzw. der Vereinbarung über die Anwendung eines Tarifvertrages unterschiedliche Kündigungsfristen zu den gesetzlichen Kündigungsfristen ergeben, ist ebenso wie bei der einzelvertraglichen Vereinbarung zunächst auf den im Tarifvertrag enthaltenen Wortlaut abzustellen. Zu prüfen ist hier, ob der Tarifvertrag tatsächlich eine eigenständige Regelung enthält oder ob durch den Tarifvertrag wieder nur auf die gesetzlichen Kündigungsfristen verwiesen werden soll. Eine eigenständige Regelung im Tarifvertrag ist in der Regel dann anzunehmen, wenn der Tarifvertrag abweichend von den Gesetzesbestimmungen konkrete Fristen und Termine enthält. In einem Tarifvertrag können nämlich sowohl längere als auch kürzere Kündigungsfristen abweichend vom Gesetz festgelegt werden. So enthalten z. B. Tarifverträge im Baugewerbe in der Regel sehr kurze Kündigungsfristen.

Gem. § 187 Abs. 1 BGB wird die Kündigungsfrist gerechnet ab dem Tag, der auf den Zugang der Kündigungserklärung folgt. Wenn die Kündigungserklärung verspätet zugeht, soll sie in der Regel nicht unwirksam sein, sondern zum nächstmöglichen Zeitpunkt gelten. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass sich die grundlegenden gesetzlichen Vorschriften über die Kündigungsfristen der Arbeitnehmer aus § 622 BGB ergeben. Abweichungen sind hiervon durch Einzelvertrag in den gesetzlich zugelassenen Fällen möglich sowie durch Tarifvertrag oder der Vereinbarung über die Anwendung eines Tarifvertrages.