Kündigungsfristen im Arbeitsrecht

**1. Gesetzliche Regelung, § 622 BGB**

Die Grundkündigungsfrist beträgt in den ersten zwei Beschäftigungsjahren für alle Arbeitsverhältnisse **vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende** (§ 622 Abs. 1 BGB). Die Grundkündigungsfrist gilt sowohl für Kündigungen durch Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

Die gesetzliche Kündigungsfrist während einer vereinbarten **Probezeit** beträgt **zwei Wochen** (§ 622 Abs. 3 BGB). Dies gilt jedoch selbst bei Probearbeitsverhältnissen, die für einen längeren Zeitraum als sechs Monate abgeschlossen sind, nur für die ersten sechs Monate. Kündigungstermin braucht abweichend von der Grundkündigungsfrist nicht der 15. eines Monats oder ein Monatsende, sondern kann jeder beliebige Tag sein.

Die **verlängerten Kündigungsfristen** (ab dem 3. Beschäftigungsjahr) gelten nach dem Gesetzeswortlaut **nur für** die Kündigung durch den **Arbeitgeber** (§ 622 Abs. 2 BGB), d. h. der Arbeitnehmer braucht grundsätzlich auch nach einer längeren Beschäftigungszeit nur eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende einzuhalten. Rechtlich zulässig ist jedoch eine Vereinbarung, nach der die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in demselben Umfang verlängert wird, wie für den Arbeitgeber.

**2. Abweichung von der gesetzlichen Regelung**

Allerdings ist es zulässig, **durch Tarifvertrag** sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung abzuweichen (§ 622 Abs. 4 BGB). Dies gilt auch für tarifungebundene Arbeitgeber, sofern im Arbeitsvertrag auf einen diesbezüglichen Tarifvertrag verwiesen wird.

**Einzelvertraglich** kann eine kürzere als die Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende gem. § 622 Abs. 5 BGB nur dann vereinbart werden, wenn entweder

* ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden, maximal dreimonatigen Aushilfe eingestellt worden ist oder
* wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet (sog. Kleinarbeitgeber). Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5, mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 und mit darüberhinausgehender Stundenzahl mit 1 zu werten. Der einzige Unterschied zur Grundkündigungsfrist liegt darin, dass Kündigungstermin nicht der 15. eines Monats oder ein Monatsende zu sein braucht.

Unberührt bleibt die Möglichkeit, einzelvertraglich jeweils längere Kündigungsfristen zu vereinbaren, wobei es unzulässig ist, für eine Kündigung des Arbeitverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist als für den Arbeitgeber zu vereinbaren (§ 622 Abs. 6 BGB).

**3. Fristberechnung**

Der **Kündigungstag**, d. h. der Tag, an dem der Empfänger von der Kündigung Kenntnis erlangt, wird bei der Berechnung der jeweils einzuhaltenden Frist **nicht mitgerechnet**. Die Frist beginnt somit erst am nächsten Tag. Fällt der letzte Tag, an dem gekündigt hätte werden müssen, auf einen Sonn- oder Feiertag, so darf die Kündigung nicht erst am nächsten Werktag zugehen, sondern muss diese bereits an dem entsprechenden Sonn- oder Feiertag zugegangen sein.

**Spätester Kündigungszugang bei vierwöchiger Kündigungsfrist:**

* Kündigung zum Monatsende:

bei Monaten mit 30 Tagen: am 2.Tag des Monats

bei Monaten mit 31 Tagen: am 3.Tag des Monats

Sonderfall Februar: am 31.01. (in Schaltjahren am 01.02.)

* Kündigung zum 15. eines Monats:

bei davorliegenden Monaten mit 30 Tagen: am 17.Tag des Monats

bei davorliegenden Monaten mit 31 Tagen: am 18.Tag des Monats

Sonderfall Kündigung zum 15.03.: am 15.02. (in Schaltjahren am 16.02.)

**Spätester Kündigungszugang bei einmonatiger Kündigungsfrist:**

* am letzten Tag des Vormonats bei Kündigung zum Monatsende
* am 15. eines Monats bei Kündigung zum 15. des Folgemonats

**Spätester Kündigungszugang bei sechswöchiger Kündigungsfrist zum Quartalsschluss:**

* am 17.02. (in Schaltjahren am 18.02.) bei Kündigung zum 31.03.
* am 19.05. bei Kündigung zum 30.06.
* am 19.08. bei Kündigung zum 30.09.
* am 19.11. bei Kündigung zum 31.12.

**Auszug aus dem BGB**

***§ 622***

***Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen***

*(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten 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,*

*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. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

*7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

*(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 Tarifvertrags 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 Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.*

*Bei der Feststellung 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. 3Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der 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.*