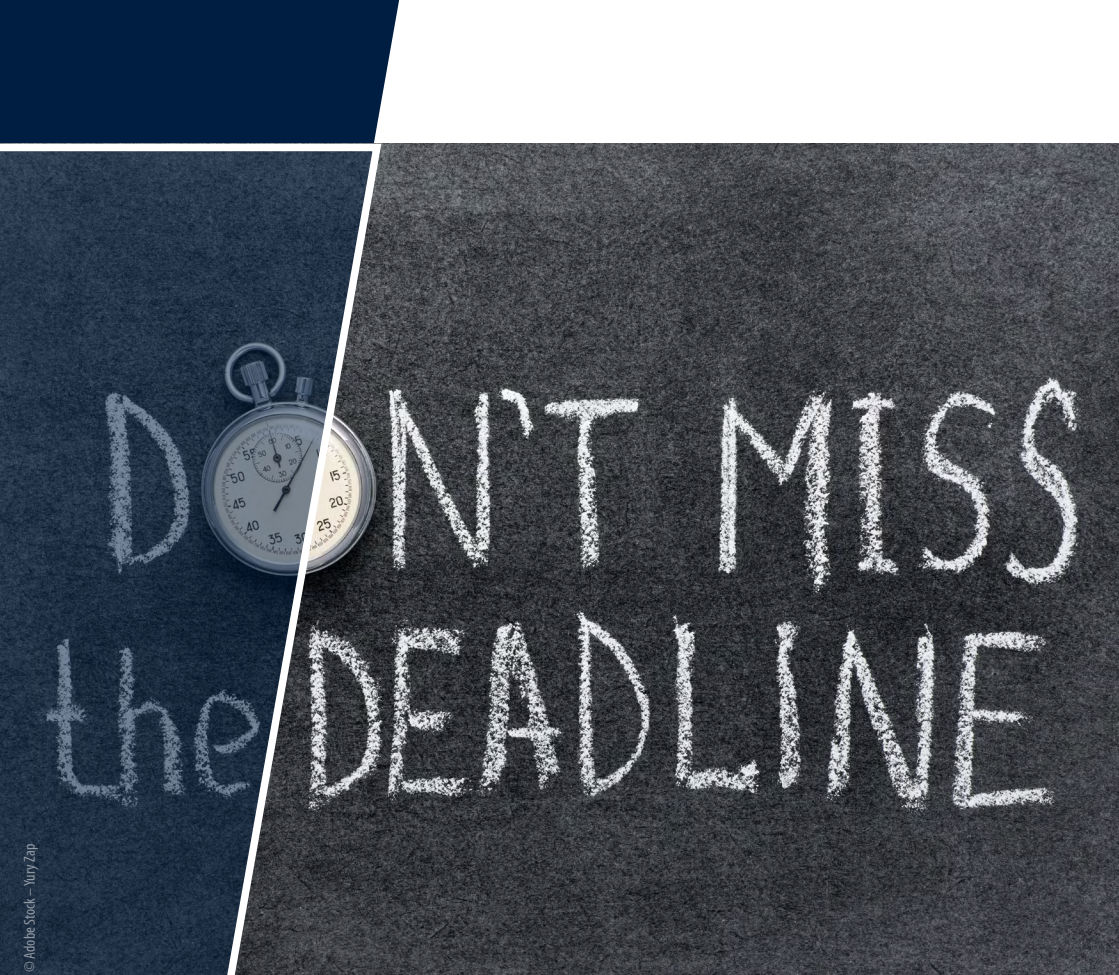




© Adobe Stock - Yuri Zap

Kündigungsfristen

*Wie Sie als Arbeitgeber die Kündigungsfristen
richtig umsetzen*

Wie Sie als Arbeitgeber die Kündigungsfristen richtig umsetzen

Liebe Leserin,
lieber Leser,

für Sie als Arbeitgeber ist es wichtig, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die geltenden Kündigungsfristen einzuhalten. Fehler können Sie dabei teuer zu stehen kommen, weil sie zu unnötigen Lohnkosten führen.

Diese Folgen haben Fehler bei der Angabe der Kündigungsfristen für Sie als Arbeitgeber:

- Als Arbeitgeber sind Sie an eine falsch gewählte Kündigungsfrist gebunden
- Eine Kündigung ist unwirksam, wenn Ihr Mitarbeiter nicht erkennen kann, welche Kündigungsfrist eigentlich gilt

Ich hoffe, ich kann Sie vor diesen Fehlern bewahren.

Mit besten Grüßen

Michael T. Sobik

Rechtsanwalt und Unternehmensjurist

Inhalt

Was die Kündigungsfrist eigentlich ist	3
Diese gesetzlichen Kündigungsfristen Fristen gelten aktuell	3
Diese Folgen haben Fehler bei der Angabe der Kündigungsfristen für Sie als Arbeitgeber	5
• Als Arbeitgeber sind Sie an eine falsch gewählte Kündigungsfrist gebunden	5
• Kündigung unwirksam! Mitarbeiter kann nicht erkennen, welche Kündigungsfrist eigentlich gilt	6
Wie die Kündigungsfrist berechnet wird	7
Auf diese besonderen Kündigungsfristen für bestimmte Personenkreise müssen Sie achten	8
• Das gilt für Auszubildende	8
• Was beim Mutterschutz zu beachten ist	8
• Die Regeln in der Elternzeit	9
• Sonderfall: Schwerbehinderte Mitarbeiter	9
• Betriebe im Insolvenzverfahren	9
• Heimarbeiter	9
Was bei tariflichen Kündigungsfristen im Einzelarbeitsvertrag zu beachten ist	10
Darauf müssen Sie bei arbeitsvertraglichen Regelungen zu Kündigungsfristen achten	11
Impressum	11

Was die Kündigungsfrist eigentlich ist

Die Kündigungsfrist ist der Zeitraum zwischen dem Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung beim Arbeitnehmer (oder bei Ihnen als Arbeitgeber) als Kündigungsempfänger und dem Kündigungstermin, d. h. dem Wirksamwerden der Kündigung.

Das ist der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll.

Sie wollen sich von Ihrem Mitarbeiter Martin T. trennen und kündigen ihm schriftlich zum 31.05. Ihr Kündigungsschreiben geht ihm am 15.04. zu.

Folge: Der Zeitraum zwischen dem 15.04 und 31.05 ist die Kündigungsfrist. Der Kündigungstermin, also der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis enden soll, ist der 31.05.

Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten aktuell

Bei der Kündigung unterscheidet man die **ordentliche** und die **außerordentliche (fristlose) Kündigung**. Dabei gelten bei der ordentlichen Kündigung je nach Rechtsgrundlage:

- » gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 BGB)
- » vertragliche Kündigungsfristen, die Sie mit Ihrem Mitarbeiter im Arbeitsvertrag individuell vereinbart haben
- » tarifvertragliche Kündigungsfristen, die in dem für Ihren Betrieb einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind.

Im Falle der **fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund** gilt die 2-wöchige Kündigungserklärungsfrist, die unbedingt eingehalten werden muss. Andernfalls ist Ihre Kündigung bereits allein aufgrund der Fristversäumnis unwirksam. Dies heißt, dass innerhalb von 2 Wochen, nachdem Sie Kenntnis von den Umständen erlangt haben, die für Sie das Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar machen, die Kündigung Ihrem Mitarbeiter zugegangen sein muss (§ 626

Abs. 2 BGB). Haben Sie einen Betriebsrat, muss auch dessen Anhörung innerhalb dieser 2-wöchigen Ausschlussfrist erfolgt sein.

Während einer vereinbarten **Probezeit**, längstens für die Dauer von 6 Monaten, beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB).

WICHTIGER HINWEIS



Bei der Kündigung innerhalb der Probezeit darf die Kündigung Ihrem Mitarbeiter auch noch am letzten Tag der Probezeit ausgehändigt, beziehungsweise zugestellt werden, obwohl das Arbeitsverhältnis dadurch erst im 7. Monat beendet wird.

Sie wollen sich von Ihrer Mitarbeiterin Christine P. innerhalb ihrer 6-monatigen Probezeit trennen und übergeben ihr am 06.06. die Kündigung. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des BGB. Folge: Das Arbeitsverhältnis endet 2 Wochen später, am 21. 06.

Für Beschäftigungsverhältnisse **von weniger als 2 Jahren** gilt die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB. Diese Frist gilt sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für Ihren Mitarbeiter. Hierbei beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Ihre Mitarbeiterin, Martina W. ist am 30.06 ex-akt 2 Jahre bei Ihnen beschäftigt. Sie wollen Frau W. nun kündigen.

Folge: Um die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB einzuhalten, müssen Sie Frau W.

spätestens zum 15.06. kündigen. Dies bedeutet, dass Frau W. die Kündigung spätestens 4 Wochen vorher, also bis zum 18.05. zugegangen sein muss.

Hier gelten – nur für Sie als Arbeitgeber – die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB. Diese sind gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit Ihres Mitarbeiters.

Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, wie lang die Kündigungsfrist je nach Beschäftigungsdauer ist:

Kündigungsfristen je nach Beschäftigungsdauer

Beschäftigungsdauer	Kündigung zum *	Mit einer Frist von
noch keine 2 Jahre	15. oder Monatsende	4 Wochen
ab 2 Jahre	Monatsende	1 Monat
ab 5 Jahre	Monatsende	2 Monate
ab 8 Jahre	Monatsende	3 Monate
ab 10 Jahre	Monatsende	4 Monate
ab 12 Jahre	Monatsende	5 Monate
ab 15 Jahre	Monatsende	6 Monate
ab 20 Jahre	Monatsende	7 Monate

* Besteht das Arbeitsverhältnis 2 Jahre und mehr, muss die Kündigung jeweils zum Ende eines Kalendermonats erfolgen (§ 622 Abs. 2 BGB).

TIPP



Sie können aber mit Ihrem Mitarbeiter im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass auch für ihn die längeren Kündigungsfristen gelten. Allerdings ist darauf zu achten, dass Sie mit Ihrem Mitarbeiter keinesfalls längere Kündigungsfristen vereinbareb, als die Kündigungsfristen, die für Sie als Arbeitgeber gelten. Hier ist also der Gleichlauf der Kündigungsfristen einzuhalten. Das ist für Sie als Arbeitgeber eine wichtige Sicherheitsmaßnahme, damit Sie nicht vom (zu) kurzfristigen Abschied langjähriger Mitarbeiter überrascht werden. Eine Muster-Formulierung finden Sie im Folgenden:

§ ... Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es wird vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats entsprechend den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann. Sofern das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber 2 oder mehr Jahre besteht, gelten die verlängerten Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB für den Arbeitnehmer.

VORSICHT!



Durch die Kündigungsfrist darf Ihr Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligt werden. Zu lang darf die vereinbarte Kündigungsfrist niemals sein.

Arbeitgeber A. hatte mit seinem wichtigen Projektleiter Thomas P. vereinbart, dass für beide Seiten die gleiche Kündigungsfrist gilt. Arbeitgeber A. hat sehr große Sorge, dass ihm sein

Mitarbeiter abhandenkommt. Er hatte mit ihm zuletzt eine beiderseitig geltende Kündigungsfrist von 3 Jahren vereinbart. Diese Vereinbarung hatte der Arbeitgeber mit einer Gehaltserhöhung für Thomas P. verknüpft und diese Gehaltserhöhung ebenfalls für 3 Jahre eingefroren.

Folge: Diese Kündigungsfrist ist zu lang. Die 3-jährige Kündigungsfrist stellt eine unausgewogene Gestaltung des Arbeitsverhältnisses dar. Durch die ebenfalls auf 3 Jahre eingefrorene Gehaltserhöhung werden die Nachteile einer 3-jährigen Kündigungsfrist nicht aufgewogen (BAG 26.10.2017, 6 AZR 158/16).

Haben Sie in Ihrem Arbeitsvertrag Kündigungsfristen vereinbart, die die tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen unterschreiten, die als Mindestfrist festgelegt sind, sind diese Fristen unwirksam (§ 134 BGB). In einem solchen Fall gilt die tarifliche oder gesetzliche Kündigungsfrist! Es gilt das Günstigkeitsprinzip, das heißt: die für Ihren Mitarbeiter vorteilhafteste Klausel.

Diese Folgen haben Fehler bei der Angabe der Kündigungsfristen für Sie als Arbeitgeber

Selbst bei größter Sorgfalt können bei der Berechnung der Kündigungsfrist oder des richtigen Enddatums Fehler auftauchen. Das sollten Sie als Arbeitgeber vermeiden, denn jeder Fehler geht zu Ihren Lasten.

Als Arbeitgeber sind Sie an eine falsch gewählte Kündigungsfrist gebunden

In der Praxis kann es schon einmal passieren, dass Sie als Arbeitgeber ein fehlerhaft länger

gewähltes Kündigungsdatum in dem Kündigungsschreiben benennt.

Meist wird eine zu kurze Kündigungsfrist gewählt, dann aber gilt die „richtige“ Kündigungsfrist.

Wenn Sie aber eine zu lange Kündigungsfrist wählen, sind Sie an dieses konkret benannte Kündigungsdatum gebunden, denn der Mitarbeiter muss genau wissen, wann sein Arbeitsverhältnis endet.

Der Fall: Die Mitarbeiterin wurde von ihrem Arbeitgeber verdächtigt, nicht zum ersten Mal Gegenstände entwendet zu haben. Der Arbeitgeber kündigte fristlos und benutzte folgende dabei Formulierung:

„Hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos, hilfsweise fristgerecht **zum nächstmöglichen Termin**, das ist **der 30.04.2020**.“

Im späteren Kündigungsschutzprozess stellte sich heraus, dass die fristlose Kündigung nicht bewiesen werden konnte. Jetzt kam es auf das Beendigungsdatum der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung an. Bei richtiger Berechnung wäre der nächstmögliche Termin für eine ordentliche Kündigung der 15.03.2020 gewesen.

Im Kündigungsschreiben fand sich aber das Datum 30.04.2020. Die fristlose Kündigung war unwirksam, da der behauptete Diebstahl vom Arbeitgeber nicht bewiesen werden konnte. So wurde um das Beendigungsdatum der ordentlichen Kündigung zum „nächstmöglichen Termin“ gestritten. Die Mitarbeiterin war der Meinung, dass der Arbeitgeber in an den 30.04.2020 gebunden sei.

Das Urteil: Die Mitarbeiterin bekam Recht. Eine versehentlich länger gewählte Kündigungsfrist des Arbeitgebers ist für diesen bindend. Die Mitarbeiterin durfte sich nach den Grundsätzen von Treu und Glauben auf den 30.04.2020 verlassen (Landesarbeitsbericht Hamm, 16.06.2021, Az: 10 Sa 122/21).

TIPP



Wenn Sie einem Mitarbeiter kündigen wollen, müssen Sie sich sehr gut überlegen, ob

Sie tatsächlich ein konkretes Kündigungsdatum in das Kündigungsschreiben einsetzen wollen. Dabei kommt es immer auf den Einzelfall an.

Im Falle einer Kündigung muss Ihr Mitarbeiter erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis tatsächlich enden soll.

Wenn Sie bei der Berechnung der konkreten Kündigungsfrist unsicher sind, können Sie grundsätzlich auch eine ordentliche Kündigung zum „nächstmöglichen Termin“ aussprechen. Das ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) möglich, wenn die geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen erläutert werden (BAG, 20.06.2013, AZ: 6 AZR 805/11).

Falls Sie sich aber für die Nennung eines konkreten Termins entscheidet, tragen Sie das Risiko der richtigen Berechnung der Kündigungsfrist!

Kündigung unwirksam! Mitarbeiter kann nicht erkennen, welche Kündigungsfrist eigentlich gilt

Ein weiterer Stolperstein bei den Kündigungsfristen kann eine zu unbestimmt formulierte Kündigungsfrist sein.

Der Fall: Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter gab es Streit um die Wirksamkeit einer Kündigung. Der schwerbehinderte Mitarbeiter war aufgrund des bindenden Tarifvertrags wegen seines Alters und der von ihm zurückgelegten Dienstzeit, nur noch außerordentlich kündbar.

Nach Zustimmung des Landschaftsverbandes kündigte der Arbeitgeber. Er begründete

diese Kündigung mit genesungswidrigem Verhalten des Mitarbeiters. Im Kündigungsschreiben formulierte der Arbeitgeber zur Kündigungsfrist Folgendes:

„Hiermit kündige ich das mit Ihnen seit dem 04.06.1996 bestehende Beschäftigungsverhältnis bei der B S A gemäß § 34 Abs. 2 S. 1 i.V.m. Abs. 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) außerordentlich.“

Das Urteil: Der Mitarbeiter hatte Erfolg. Die Arbeitsrichter waren der Auffassung, dass die Kündigungserklärung zu unbestimmt gewesen sei. Sie waren der Auffassung, dass sich aus der Kündigungserklärung nicht herleiten ließe, dass der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung gemeint habe. Vielmehr bliebe es durch die gewählte Formulierung völlig offen, zu welchem Termin die Kündigung denn tatsächlich wirken solle.

Zudem war hier die Kündigung nicht eindeutig als fristlose Kündigung zu erkennen, weil sie auf eine Vorschrift Bezug genommen hatte, die von einer ordentlichen Kün-

digung gehandelt hatte. Aus diesem Grund konnte die Kündigung nicht mit hinreichender Sicherheit als fristlose Kündigung ausgelegt werden (LAG Köln, 27.05.2021, Az.: 6 Sa 20/21)

TIPP



Bei Zugang Ihrer Kündigungserklärung muss für den zu kündigenden Mitarbeiter eindeutig bestimmbar sein, ob

- » eine ordentliche oder
- » außerordentliche Kündigung von Ihnen gewollt ist und zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll (BAG, 20.06.2013, Az: 6 AZR 805/11).

Auch hier gilt: Alle Unklarheiten gehen zu Ihren Lasten und der zu kündigende Mitarbeiter profitiert davon. Eine Muster-Formulierung hierzu lautet:

„Hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis vom ... ordentlich und fristgerecht zum ..., hilfsweise zum nächst möglichen Zeitpunkt.“

Wie die Kündigungsfrist berechnet wird

Folgendes ist zu beachten: Die Kündigungsfrist beginnt erst am Tag nach Zugang Ihres Kündigungsschreibens, da der Tag der Zustellung bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht mitgerechnet wird. Das sehen die Vorschriften über die Fristenregelung, hier § 187 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), ausdrücklich vor. Außerdem wird vom Gesetzgeber ein Unterschied gemacht zwischen „4 Wochen“ und „einem Monat“.

- » In der Regel sind 4 Wochen kürzer als ein Monat, nämlich 28 Tage, sodass Sie oder

Ihr Mitarbeiter zum Beispiel noch am Anfang des Monats zu dessen Ende hin kündigen können.

- » Beträgt die Kündigungsfrist aber einen Monat, dann müssen Sie bereits im Vormonat kündigen.

Die Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses mit Sabine S. beträgt einen Monat zum Monatsende. Sie planen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dieser Mitarbeiterin zum 30.06.

Folge: Ihre Kündigung muss Sabine S. spätestens zum 31.05. zugehen.

Denken Sie bei der 4-Wochenfrist an Folgendes:

Besteht ein Monat aus 30 Tagen, so müssen Sie spätestens am 2. eines Monats kündigen, besteht er hingegen aus 31 Tagen, so ist eine Kündigung für Sie bis spätestens am 3. Tag eines Monats möglich.

Sie wollen Elmar P. zum 30.06 kündigen. Für ihn gilt per Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von 4 Wochen (= 28 Tage).

Folge: Die Kündigung muss Elmar P. spätestens am 02.06. zugehen. Dieses Datum gilt unabhängig davon, ob der 02.06. ein Samstag, ein Sonntag oder ein Feiertag ist. Geht Ihr Kündigungsschreiben erst am nächsten Werktag zu, macht dies Ihre Kündigung

zwar nicht unwirksam, das Arbeitsverhältnis endet dann aber erst zum 31.07. Achten Sie deshalb unbedingt darauf, dass Ihr Kündigungsschreiben zu den üblichen Postzustellungszeiten zu-geht.

Sie lassen Ihr Kündigungsschreiben am 03.05 erst um 23:00 Uhr durch einen Boten in den Briefkasten Ihres Mitarbeiters werfen. Ihr Mitarbeiter hat nun zwar theoretisch die Möglichkeit der Kenntnisnahme, er muss allerdings nach allgemeiner Verkehrsanschauung nicht mit einer Zustellung um diese Zeit rechnen.

Folge: Ihre Kündigung gilt erst am 04.05. als zugegangen. Ihre Kündigung ist allerdings nicht unwirksam, sondern gilt zum nächsten zulässigen Termin Ihr Arbeitsverhältnis endet daher erst zum 30.06.

Auf diese besonderen Kündigungsfristen für bestimmte Personengruppen müssen Sie achten

Für bestimmte Personengruppen Ihres Betriebs gelten besondere Kündigungsfristen, die Sie unbedingt kennen müssen.

Das gilt für Auszubildende

Für Auszubildende gelten folgende Fristen: Während der Probezeit ist eine Kündigung jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich (§ 22 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 BBiG das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn entweder ein wichtiger Grund vorliegt (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) oder gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG mit einer Frist von 4 Wochen, wenn der Auszubildende die

Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Gemäß § 22 Abs. 4 BBiG ist eine Kündigung aus wichtigem Grund unwirksam, wenn die ihr zu Grunde liegende Tatsachen dem Kündigungsberechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind.

Was beim Mutterschutz zu beachten ist

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gewährt Ihren Mitarbeiterinnen in § 17 MuSchG ebenfalls einen besonderen Kündigungsschutz.

Dieser dauert an vom Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt. Nimmt Ihre Mitarbeiterin allerdings nach der

Geburt Elternzeit in Anspruch, so verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ende der Elternzeit.

Die Regeln in der Elternzeit

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht ein besonderer Kündigungsschutz für Ihre Mitarbeiter. Dieser beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die Elternzeit verlangt wird, jedoch frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Nur in besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Außerdem hat Ihr Mitarbeiter ein sogenanntes Sonderkündigungsrecht gemäß § 19 BEEG. Er kann damit das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

Sonderfall: Schwerbehinderte Mitarbeiter

Schwerbehinderte Menschen haben einen besonderen Kündigungsschutz. Das regelt § 168 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX). Danach bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch Sie als Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Ob es zustimmt, entscheidet das Amt nach pflichtgemäßem Ermessen.

Schwerbehinderten Mitarbeitern darf nach Ablauf der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden (§ 169 SGB IX). Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsregelungen.

Die außerordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten richtet sich nach den besonderen Regeln des § 174 SGB IX.

Zudem genießen Schwerbehinderte häufig einen besonderen Kündigungsschutz. Den besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX genießt ein schwerbehinderter Mitarbeiter aber nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX handelt. Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt.

Betriebe im Insolvenzverfahren

Im Insolvenzverfahren beträgt die Kündigungsfrist, die der Insolvenzverwalter einhalten muss, wenn er einen Angestellten kündigen möchte, 3 Monate zum Monatsende. Soweit gesetzliche oder vertragliche Vorschriften gelten, die eine kürzere Frist vorsehen, ist die kürzere Frist maßgebend (§ 113 Insolvenzordnung (InsO)).

Heimarbeiter

Heimarbeiter können gemäß § 29 Abs. 1 Heimarbeitsgesetz (HAG) grundsätzlich an jedem Tag für den Ablauf des darauffolgenden Tages kündigen und gekündigt werden. Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als 4 Wochen beschäftigt, dann kann das Beschäftigungsverhältnis beiderseits nur mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (29 Abs. 2 HAG).

Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 29 Abs. 3 Satz 1 HAG).

Im Übrigen ist die Kündigungsfrist gestaffelt nach der Länge des Beschäftigungsverhältnisses.

nisses (§ 29 Absatz 4 Nrn. 1–7 HAG). Diese Vorschrift ist angelehnt an § 622 Abs. 2 BGB.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen (§ 29 Abs. 3 Satz 2 HAG).



Was bei tariflichen Kündigungsfristen im Einzelarbeitsvertrag zu beachten ist

Auch Tarifverträge können Regelungen zu Kündigungsfristen enthalten. Hierbei können auch Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen getroffen werden, wobei sowohl Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers als auch längere Kündigungsfristen zu dessen Gunsten vereinbart werden können (§ 622 Abs. 4 BGB).

In manchen Tarifverträgen wird im Hinblick auf die Berechnung der Kündigungsfristen auf die gesetzlichen Regelungen des § 622 BGB und somit auch auf § 622 Abs. 2 Satz 2 verwiesen. Auch hier ist zu beachten, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nicht mehr gilt und deshalb das Eintrittsalter Ihres Mitarbeiters in Ihren Betrieb nicht mehr bei der Berechnung der Kündigungsfristen Anwendung findet.

Voraussetzung für die Anwendung tarifvertraglicher Fristen ist jedoch, dass der Tarifvertrag auch für Ihren Betrieb gilt. Dies ist nur dann der Fall, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

▶ Beide Vertragspartner sind tarifgebunden, das heißt der Arbeitgeber ist Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes oder selbst Tarifpartner und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied (§§ 2, 3 Tarifvertragsgesetz (TVG)) oder

- ▶ der Tarifvertrag wurde für allgemein verbindlich erklärt (§ 5 TVG) oder
- ▶ die Geltung des Tarifvertrages wurde im Arbeitsvertrag vereinbart (sogenannte Bezugnahme Klausel).

Wurde ein **Tarifvertrag für allgemein verbindlich** erklärt, dann gelten seine Festlegungen auch für diejenigen, die nicht tarifgebunden sind und keine entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen getroffen haben, sofern die Arbeitsverhältnisse von dem Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst werden.

Auch wenn Sie keinem Arbeitgeberverband angehören, können Sie dennoch tarifvertragliche Vereinbarungen nutzen. So ist es möglich, im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, der besondere Kündigungsfristen enthält, diese auch in Arbeitsverträgen zu vereinbaren, wenn keine Tarifbindung besteht (§ 622 Abs. 4 Satz 2 BGB).

Die gesamten Kündigungsregelungen des für Sie geltenden Tarifvertrags können Sie allerdings auch im Arbeitsvertrag vereinbaren.

Dieses entweder durch eine generelle Bezugnahme auf den gesamten Tarifvertrag oder durch eine Bezugnahme lediglich auf die Regelungen über die Kündigungsfristen.

Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten Ihres Mitarbeiters enthalten (§ 4 Abs. 3 TVG). Läuft der alte Tarifvertrag aus, dann gelten die alten Regelungen so lange

weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Dies gilt im Übrigen auch, wenn Sie mit Ihrem Mitarbeiter die Anwendung des Tarifvertrags in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Darauf müssen Sie bei arbeitsvertraglichen Regelungen zu Kündigungsfristen achten

Bei der Kündigungsfrist innerhalb einer vereinbarten Probezeit (= 14 Tage), der Grundkündigungsfrist (= 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) und den nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelten verlängerten Kündigungsfristen handelt es sich um gesetzliche Mindestkündigungsfristen, die Sie auch in einem Einzelarbeitsvertrag mit Ihrem Mitarbeiter nicht verkürzen dürfen. Es gibt jedoch Ausnahmen, in denen die Vereinbarung von kürzeren Kündigungsfristen möglich ist.

Dies ist der Fall, wenn

- Ihr Arbeitnehmer nur eine vorübergehende Tätigkeit ausübt, die nicht länger als 3 Monate dauert.
- Wenn Sie in der Regel **nicht mehr als 20 Arbeitnehmer** beschäftigen – ohne die zur

Berufsbildung Beschäftigten, also zum Beispiel Lehrlinge und Auszubildende – und die Kündigungsfrist nicht unter 4 Wochen sinkt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind dabei mit folgendem Faktor zu berücksichtigen:

Beschäftigung bis 20 Wochenstunden: Anrechnung als 0,5 Arbeitnehmer

- Beschäftigung bis 30 Wochenstunden: Anrechnung als 0,75 Arbeitnehmer
- Beschäftigung über 30 Wochenstunden: Anrechnung als ein Arbeitnehmer.

Haben Sie in Ihrem Arbeitsvertrag Kündigungsfristen vereinbart, die die tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen unterschreiten, die als Mindestfrist festgelegt sind, dann sind diese Fristen unwirksam (§ 134 BGB). In einem solchen Fall gilt die tarifliche oder gesetzliche Kündigungsfrist.

IMPRESSUM

Verleger: ADIIVA Verlag, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Autor: Michael T. Sobik, Hamburg

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnr.ag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 160; Telefax:

02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.