

Kündigungsfristen

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind Kündigungsfristen einzuhalten. Diese können sich aus Tarifvertrag, aus Gesetz oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Zunächst ist zu klären, ob auf das Arbeitsverhältnis, welches gekündigt werden soll, ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dessen Kündigungsfristen sind vorrangig zu beachten. Nur wenn im Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist vereinbart ist, gilt diese. Wird im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist genannt, oder wird auf die gesetzliche Kündigungsfrist verwiesen, gilt § 622 BGB.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Diese Frist gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Kündigt der Arbeitgeber, kommt es zusätzlich auf die Beschäftigungsdauer an. Dabei zählt nach § 622 Absatz 2 BGB nur die Zeit ab dem 25. Geburtstag des Arbeitnehmers für die Fristberechnung nach untenstehender Tabelle. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin sieht in dieser Regelung jedoch einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und hält sie daher für unanwendbar. Das LAG Düsseldorf hat diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Klärung vorgelegt (Beschluss vom 21.11.2007, Az.: 12 Sa 1311/07).

Art der Frist	Dauer der Frist
Während der vereinbarten Probezeit (max. 6 Monate)	2 Wochen zum Ende des Kalendertages
Regelfrist	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
Beschäftigt seit:	
Mindestens 2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 5 Jahren	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 8 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 10 Jahren	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 12 Jahren	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 15 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Mindestens 20 Jahren	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen – auch für den Arbeitnehmer – ist möglich. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf jedoch nicht länger sein als die für den Arbeitgeber. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu dreimonatige Aus-
helfstätigkeit handelt.
Ferner kann bei Betrieben mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern (beachte: Teilzeitbe-

Ihr Ansprechpartner:
Katharina Buddenberg

Telefon:
0521 554-159

Fax:
0521 554-420

Stand: 01/2010

Gesamt: 2 Seiten

HINWEIS:
Dieses Merkblatt soll eine erste Information bieten. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden.

schäftigte zählen lediglich anteilig) die Grundkündigungsfrist für die ersten zwei Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich auf vier Wochen verkürzt werden. Anschließend greifen die gesetzlich gestaffelten Kündigungsfristen (siehe Tabelle).