

## Übersicht über die Kündigungsfristen im Arbeitsrecht

### Kündigung durch den Arbeitnehmer

1. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich nur eine Frist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende einzuhalten (§622 BGB). Keine Rolle spielt, wie lange das Arbeitsverhältnis angedauert hat oder wie alt der Arbeitnehmer ist. So kann ein Arbeitnehmer beispielsweise noch am 1. Juli 2011 wirksam zum 31. Juli 2011 kündigen.
2. Etwas anderes gilt nur in zwei Fällen:
  - a) Der Arbeitnehmer ist noch in der Probezeit (nicht länger als sechs Monate). Dann kann er mit einer Frist von zwei Wochen zu jeder Zeit kündigen (im Beispielsfall also zum 15. Juli 2011).
  - b) Es ergibt sich eine andere (meist längere) Kündigungsfrist aus einer besonderen Regelung mit dem Arbeitgeber. Eine solche Regelung kann etwa in einem Arbeitsvertrag oder auch einem Tarifvertrag enthalten sein, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dann gehen diese Absprachen dem Gesetz vor; der Arbeitnehmer muss die längere Frist einhalten.

Unzulässig ist eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist als der Arbeitgeber einhalten muss. Die Verkürzung der Kündigungsfristen zugunsten eines Mitarbeiters ist zulässig.

### Kündigung durch den Arbeitgeber

1. Während der Probezeit - höchstens sechs Monate - gilt eine Frist von zwei Wochen zu jeder Zeit (siehe oben).
2. Danach gilt nach dem Gesetz (§622 BGB) die nachstehende Staffel. Dabei zählen alle Beschäftigungsjahre unabhängig vom Lebensalter des Mitarbeiters. Zwar findet sich im Gesetz eine Regelung, dass nur Beschäftigungsjahre ab dem 25. Lebensjahr zu berücksichtigen sind. Diese Regelung ist aber europarechtswidrig und darf deswegen nicht (mehr) angewendet werden.

#### Beschäftigungsdauer Kündigungsfrist

unter zwei Jahre	4 Wochen zum 15. oder Monatsende (ME)
2 bis unter 5 Jahre	1 Monat zum ME
5 bis unter 8 Jahre	2 Monate zum ME
8 bis unter 10 Jahre	3 Monate zum ME
10 bis unter 12 Jahre	4 Monate zum ME
12 bis unter 15 Jahre	5 Monate zum ME
15 bis unter 20 Jahre	6 Monate zum ME
20 Jahre und mehr	7 Monate zum ME

3. Die Staffel kann durch Sonderregelungen verdrängt werden. Sie können sich etwa aus dem Arbeitsvertrag oder einem einschlägigen Tarifvertrag ergeben. In diesen Fällen gilt dann die Staffel nicht.

Die Vereinbarung längerer als der oben aufgeführten Kündigungsfristen ist unproblematisch möglich. Kürzere Kündigungsfristen zugunsten des Arbeitgebers können im Arbeitsvertrag nur in Sonderfällen, in

Tarifverträgen hingegen weitgehend ohne Einschränkungen vereinbart werden.

4. Zu beachten ist, dass es einen Unterschied macht, ob die Kündigungsfrist 4 Wochen zum Monatsende oder 1 Monat zum Monatsende beträgt. Bei einer Kündigung am 1. Juli 2011 endet das Arbeitsverhältnis im ersten Fall zum 31. Juli 2011, im zweiten Fall erst zum 31. August 2011:
  - a) 1. Juli + 4 Wochen (28 Tage) = 29. Juli 2011; die Kündigung wirkt aber erst zum Monatsende, also zum 31. Juli 2011.
  - b) 1. Juli + 1 Monat = 1. August 2011; die Kündigung wirkt aber erst zum Monatsende, also zum 31. August 2011.

Grundstein & Thieme  
Gutleutstraße 175  
60327 Frankfurt am Main  
Telefon: 069-520097  
Telefax: 069-534293  
e-mail: [kanzlei@grundstein-thieme.de](mailto:kanzlei@grundstein-thieme.de)  
<http://www.grundstein-thieme.de>