

GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Wer einem Arbeitnehmer wirksam kündigen will, muss die dafür geltenden Kündigungsfristen einhalten. Wir geben Ihnen einen Überblick über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen finden immer dann Anwendung, wenn sich aus einem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem konkreten Arbeitsvertrag keine andere zulässige Vereinbarung der Kündigungsfristen ergibt.

1. ALLGEMEINE FRISTEN (§ 622 ABS. 1 BIS 3 BGB)

während der Probezeit (längstens 6 Monate)	2 Wochen
Grundkündigungsfrist	4 Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende
verlängerte Frist für die Arbeitgeberkündigung , abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers <ul style="list-style-type: none"> – ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 8 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 12 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit – ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Monat zum Monatsende 2 Monate zum Monatsende 3 Monate zum Monatsende 4 Monate zum Monatsende 5 Monate zum Monatsende 6 Monate zum Monatsende 7 Monate zum Monatsende

Achtung:

Die bereits zuvor vom EuGH für europarechtswidrig erklärte Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist mit Wirkung zum 01.01.2019 aus § 622 BGB gestrichen worden. Beschäftigungszeiten sind also unabhängig vom Lebensalter zu berücksichtigen.

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen: Dr. Frauke Kamp, Franziska Edlin Tel.: 089-5116 - 1256 / - 1490 frauke.kamp@muenchen.ihk.de franziska.edlin@muenchen.ihk.de	Homepage: www.muenchen.ihk.de Anschrift: : Max-Joseph-Straße 2 80333 München IHK-Service: 089-5116 - 0 Bearbeitet: Februar 2019
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. VERKÜRZUNGEN DER O.G. FRISTEN:

Dem Grundsatz nach können im Arbeitsvertrag für die Kündigung durch den Arbeitgeber keine kürzeren Fristen vereinbart werden, als vom Gesetz vorgesehen. Es gibt jedoch drei Ausnahmen:

- Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, der abweichende Regelungen über die Kündigungsfristen enthält, können auch nicht-tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien die Geltung der verkürzten tariflichen Fristen im Arbeitsvertrag vereinbaren. Auskünfte über Bestimmungen in bayerischen Tarifverträgen gibt die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) unter der Tel. 0900 – 110 19 12 (1,86 € pro Minute).
- Die **Grundkündigungsfrist** (s.o. unter 1) kann **einzelvertraglich verkürzt** werden, **wenn** der Arbeitnehmer nur vorübergehend zur **Aushilfe** eingestellt wird **und** das Arbeitsverhältnis nicht über die Dauer von **drei Monaten** hinaus fortgesetzt wird (möglich ist dann sogar die Vereinbarung einer „fristlosen ordentlichen Kündigung“, § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB)
- Wenn der Arbeitgeber **in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer** beschäftigt darf zwar die Kündigungsfrist von 4 Wochen nicht unterschritten werden (§ 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB), in **Abweichung von der Grundkündigungsfrist (§ 622 Abs. 1 BGB)** kann aber vereinbart werden, **dass auch außerhalb** der gesetzlichen Termine die Kündigung zulässig sein soll, also nicht nur **zum 15. eines Monats oder zum Monatsende**.

3. VERLÄNGERUNG DER O.G. FRISTEN:

Die Vereinbarung längerer Kündigungsfristen ist zulässig. Zu beachten ist allerdings, dass der **Arbeitnehmer keiner längeren Kündigungsfrist** unterliegen darf **als der Arbeitgeber** (§ 622 Abs. 6 BGB). Die Kündigungsfristen dürfen auch nicht so lang sein, dass der Arbeitnehmer in seiner freien beruflichen Entwicklung behindert wird. Eine Kündigungsfrist **bis zu einem Jahr** ist wohl noch zulässig.

4. BESONDERE FRISTEN

Schwerbehinderte (§ 169 SGB IX)	Unabhängig von anderen, auch tarifvertraglichen Vereinbarungen, dürfen Schwerbehinderte immer nur mit einer mindestens 4-wöchigen Frist gekündigt werden.
Personen in Elternzeit (§ 19 BEEG)	Der elternzeitberechtigte Arbeitnehmer darf mit einer 3-monatigen Frist zum Ende der Elternzeit kündigen.
Insolvenz (§ 113 InsO)	Der Insolvenzverwalter und der Arbeitnehmer dürfen mit einer 3-monatigen Frist zum Monatsende kündigen, wenn nicht ohnehin eine kürzere Frist gilt

5. FRISTBERECHNUNG

Art der Kündigungsfrist	Ausspruch der Kündigung	Letztmöglicher Zugang der Kündigung
4 Wochen zum 15. des Folgemonats (Grundkündigungsfrist)	in Monaten mit 31 Tagen	am 18. des Monats
	in Monaten mit 30 Tagen	am 17. des Monats
	im Februar	am 15. Februar
	im Februar mit 29 Tagen/Schaltjahr	am 16. Februar
4 Wochen zum Monatsende (Grundkündigungsfrist)	in Monaten mit 31 Tagen	am 3. des Monats
	in Monaten mit 30 Tagen	am 2. des Monats
	im Februar (mit 28 Tagen)	am 31. Januar
	im Februar mit 29 Tagen/Schaltjahr	am 1. Februar
verlängerte Kündigungsfristen (zw. 1-7 Monaten, s.o.)		am letzten Tag des Monats, der dem Beginn der Kündigungsfrist vorangeht
Kündigung in der Probezeit (2 Wochen)		am 15. Tag vor dem angestrebten letzten Tag des Arbeitsverhältnisses

Ist der **letzte Tag vor Beginn der Kündigungsfrist** ein **Samstag, Sonntag oder Feiertag**, kann die Kündigung **am folgenden Werktag nicht mehr fristgerecht** erklärt wer-

den. **Unschädlich** ist dagegen, wenn der **Zugang** an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag erfolgt.

6. FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Ohne Einhaltung einer Frist kommt eine Kündigung dann in Betracht, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt (**außerordentliche Kündigung**) und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist. Für eine außerordentliche Kündigung gelten besonders strenge Anforderungen, siehe IHK-Merkblatt „Außerordentliche (fristlose) Kündigung“.

7. KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

Die Kündigungsfristen für ordentliche Kündigungen gelten unabhängig davon, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet. Nach dem KSchG beurteilt sich, ob eine **Kündigung sozial gerechtfertigt** ist, also, ob ein gesetzlich anerkannter Kündigungsgrund vorliegt.

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK München für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Das Merkblatt kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.