

Arbeitsrechtliche Kündigungsfristen

Schwierigkeiten ergeben sich im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses häufig bei der Bestimmung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins.

Bei ordentlichen Kündigungen sind Kündigungsfristen einzuhalten. Solche Fristen sind grundsätzlich im Gesetz, in Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag selbst geregelt.

§ 622 Abs. 1 BGB bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis in den ersten beiden Beschäftigungsjahren mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats gekündigt werden kann. Vier Wochen bestehen aus 28 Tagen. Will der Arbeitgeber beispielsweise das Arbeitsverhältnis zum 30. September kündigen, ist der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer spätestens am 2. September erforderlich.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB sind Mindestfristen, die grundsätzlich zulasten des Arbeitnehmers nicht verkürzt werden können. Ausnahmen von der Verkürzung gelten bei Tarifverträgen nach § 622 Abs. 4 S. 1 BGB oder in den Fällen der § 622 Abs. 3 und 5 BGB.

Nach § 622 Abs. 3 BGB beträgt die Mindestkündigungsfrist während einer Probezeit zwei Wochen. Eine Verkürzung der zweiwöchigen Kündigungsfrist ist allerdings gem. § 622 Abs. 4 BGB durch **Tarifvertrag** zulässig. Die Probezeit ist auf sechs Monate begrenzt. Bei Arbeitsverhältnissen, in denen eine längere Probezeit als sechs Monate vereinbart wird, gilt mit Ablauf von sechs Monaten die Vierwochenfrist nach § 622 Abs. 1 BGB.

Zu beachten ist, dass § 622 Abs. 3 BGB nur auf unbefristete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet. Befristete Probearbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG sind hiervon zu unterscheiden. Solche Probearbeitsverhältnisse setzen die explizite Vereinbarung eines Erprobungszwecks voraus. Ansonsten kann die Vereinbarung einer Probezeit zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen, innerhalb derer die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB in den ersten sechs Monaten auf zwei Wochen reduziert ist.

Bei unbefristeten Aushilfsarbeitsverhältnissen kann nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB in den ersten drei Monaten mit einer kürzeren als der gesetzlichen Frist gekündigt werden. Zu unterscheiden ist hiervon ein befristetes Aushilfsverhältnis nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG. Dieses Arbeitsverhältnis endet ohne Erforderlichkeit einer Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Durch Arbeitsvertrag kann ferner von den Regelungen in § 622 Abs. 1 BGB abgewichen werden, nicht aber von der Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BGB ein Kleinunternehmen vorliegt, in denen in der Regel - von Auszubildenden abgesehen - nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Beträgt die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers mehr als zwei Jahre, bestehen nach § 622 Abs. 2 S. 1 BGB verlängerte Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Die Frist orientiert sich dabei an die Dauer des Arbeitsverhältnisses und kann bis zu sieben Monaten betragen. Die Kündigung ist in solchen Fällen jeweils nur zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Gem. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB sind bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer die Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht zu berücksichtigen. Diese Regelung wurde vom EuGH als Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht verworfen und wird nicht mehr angewendet.

Die in § 622 Abs. 2 S. 1 BGB genannten Kündigungsfristen beziehen sich nur auf Kündigungen durch den Arbeitgeber. Es ist gem. § 622 Abs. 6 BGB zulässig, dass in einem

Arbeitsvertrag eine verlängerte Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer vereinbart wird, die allerdings nicht die Kündigungsfrist des Arbeitgebers überschreiten darf.

Nach § 622 Abs. 4 S. 1 BGB können abweichende Kündigungsfristen in einem Tarifvertrag geregelt werden. Allerdings gilt auch hier der Grundsatz, wonach die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers nicht diejenige des Arbeitgebers überschreiten darf. Wird trotz dessen eine längere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer vereinbart, so sind beide Parteien daran gebunden.

Tarifliche Kündigungsfristen entfalten dann ihre Wirkung, sobald im Arbeitsvertrag explizit auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird.

Vertraglich kann die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen grundsätzlich nicht verkürzt werden. Verlängerungen der gesetzlichen Kündigungsfristen sind dagegen grundsätzlich zulässig. Die Grenzen der Vertragsfreiheit sind allerdings erreicht, sofern dadurch eine Höchstbindungsdauer von mehr als 5 ½ Jahren zustande kommt und die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht diejenige für den Arbeitgeber überschreitet.

Ausbildungsverhältnisse unterliegen etwas anderen Regelungen. So darf die Probezeit höchstens vier Monate betragen und bei Kündigungen innerhalb dieses Zeitraums müssen keine Fristen eingehalten werden. Außerhalb dieses Zeitraums ist eine einseitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur im Rahmen des § 22 BBiG möglich. Nach dieser Vorschrift kann aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist das Ausbildungsverhältnis beendet werden. Dem Auszubildenden bleibt auch die Möglichkeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen die Berufsausbildung aufzugeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden zu lassen. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern beträgt die Kündigungsfrist gemäß § 86 SGB IX mindestens vier Wochen.

Innerhalb von Insolvenzverfahren kann der Insolvenzverwalter gemäß § 113 InsO dem Arbeitnehmer nur mit einer Frist von drei Monaten kündigen. Eine kürzere Frist ist zulässig, soweit außerhalb des Insolvenzverfahrens die Kündigungsfrist kürzer wäre.

Eine weitere gesetzliche Sonderregelung ist § 19 BEEG, wonach Arbeitnehmer in der Elternzeit das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur mit einer Frist von drei Monaten kündigen können.

Der Umstand, dass bei Kündigungen eine zu kurze Kündigungsfrist festgelegt wird, führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Grundsätzlich findet eine Umdeutung dahin gehend statt, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls zum nächstmöglichen Zeitpunkt enden soll.

Gem. § 626 Abs. 1 BGB haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer das Recht, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Gem. § 626 Abs. 2 BGB kann die Kündigung aus wichtigem Grund nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Lässt der Kündigungsberechtigte die Zwei-Wochen-Frist verstreichen, so wird vermutet, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder des vereinbarten Beendigungszeitpunkts - zumutbar ist. Nach Verstreichen dieser Frist kann aus demselben Grund allenfalls ordentlich gekündigt werden.

Eine solche außerordentliche Kündigung wird in der Regel fristlos erklärt. Mit Zugang der Kündigung gilt das Arbeitsverhältnis in diesem Moment als beendet. Dem Kündigenden steht es frei, die außerordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist zu verbinden. Solche Kündigungen bezeichnet man als außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist.

Um der Verwechslungsgefahr mit einer ordentlichen Kündigung vorzubeugen, ist eine explizite Bezeichnung der Kündigung als außerordentliche Kündigung erforderlich.

Bei der Dauer der Auslaufrist ist der Kündigende nicht an gesetzliche Vorgaben gebunden und kann sie demnach frei bestimmen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass je näher die Auslaufrist an die für ordentliche Kündigungen geltenden Kündigungsfristen bzw. bei befristeten Arbeitsverträgen dem Beendigungszeitpunkt herankommt, desto weniger kann sich der Kündigende auf die Unzumutbarkeit der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. des Beendigungszeitpunkts berufen.

Eine Ausnahme davon besteht lediglich bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern. In derartigen Fällen hat die Auslaufrist der eigentlichen ordentlichen Kündigungsfrist zu entsprechen. Dabei wird dem Gekündigten das Recht zugesprochen, die Auslaufrist abzulehnen und das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden. Gibt es Auslegungszweifel, ob eine Kündigungsfrist oder eine Auslaufrist vorliegt, gilt die Kündigung als eine ordentliche Kündigung mit Kündigungsfrist.

Auch die außerordentliche Kündigung unterliegt nach § 623 BGB der Schriftform. Die Angabe der Kündigungsgründe ist nicht erforderlich. Eine Ausnahme besteht lediglich nach § 15 Abs. 3 BBiG bei Berufsausbildungsverhältnissen, bei denen die Probezeit abgelaufen ist. Hier führt eine Nichtbegründung der Kündigung zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Nach § 626 Abs. 2 BGB sind dem Gekündigten auf Verlangen die Kündigungsgründe unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Missachtung eines solchen Verlangens führt zwar nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Der Kündigende ist allerdings zum Schadensersatz verpflichtet, wenn dem Gekündigten ein Schaden durch dieses Unterlassen entsteht.

Innerhalb des Schadensersatzes ist der Gekündigte so zu stellen, wie er stehen würde, wenn der Kündigende ihm die Kündigungsgründe auf Verlangen unverzüglich mitgeteilt hätte. Als Beispiel sei die Führung eines Kündigungsschutzprozesses durch den gekündigten Arbeitnehmer genannt, den der Arbeitnehmer nicht geführt hätte, wenn ihm die Gründe unverzüglich mitgeteilt worden wären.

Vor Erklärung der außerordentlichen Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 BetrVG der Betriebsrat - sofern einer besteht - anzuhören. Solange der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben hat und die Stellungnahmefrist von drei Tagen nicht abgelaufen ist, ist eine Kündigung unzulässig.

Die Kündigung dient nicht der Bestrafung von Fehlverhalten. Sie soll künftigen Störungen des Arbeitsverhältnisses zuvorkommen. Insofern ist eine außerordentliche Kündigung im Rahmen der Negativprognose nur dann gerechtfertigt, sofern wegen des Fehlverhaltens zukünftig erhebliche Belastungen des Arbeitsverhältnisses zu erwarten sind. Fehlt es an einer solchen Befürchtung, ist eine außerordentliche Kündigung nicht verhältnismäßig.

Denn die außerordentliche Kündigung stellt das schärfste Mittel dar, mit welchem der Arbeitgeber das Fehlverhalten des Arbeitnehmers sanktionieren kann. Insofern sind vorher alle anderen milderen Mittel und Möglichkeiten auszuschöpfen. Nur wenn kein anderes Mittel geeignet ist, das Arbeitsverhältnis störungsfrei fortzusetzen, ist die außerordentliche Kündigung verhältnismäßig.

Als vorrangiges milderes Mittel ist stets insbesondere die ordentliche, fristgebundene Kündigung als Möglichkeit vorzuziehen. Selbst wenn ein außerordentlicher Kündigungsgrund vorliegt, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam, wenn es dem Arbeitgeber im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zumutbar ist, eine ordentliche Kündigung auszusprechen.

Dies hat zur Folge, dass es an sich keine Kündigungsgründe gibt, die stets und ohne Prüfung einer möglichen ordentlichen Kündigung zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalles. Maßgebliche Faktoren können sein:

- Art und Schwere des Fehlverhaltens,
- Folgen der Pflichtverletzung
- die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers
- ein Verschulden des Arbeitnehmers,
- alle möglichen Folgen einer außerordentlichen Kündigung für den Arbeitnehmer, insbesondere familiäre, soziale, unterhaltsrechtliche Folgen

Aufgrund dieser Einzelfallabwägung kann ein identisches Fehlverhalten in einem Fall zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen, wohingegen in einem anderen Fall nur eine ordentliche Kündigung in Betracht kommt.

Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass eine außerordentliche Kündigung nur wirksam ist, sofern

- eine erhebliche Pflichtverletzung vorliegt,
- die die Annahme zulässt, dass selbst bei Einhaltung einer Kündigungsfrist bzw. des Beendigungszeitpunkts weitere unzumutbare Störungen des Arbeitsverhältnisses zu erwarten sind,
- die so schwerwiegend ist, dass keine anderen milderen Mittel geeignet sind, um die Störung für die Zukunft zu beheben,
- und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles und einer umfassenden Abwägung der beidseitigen Interessen es dem Kündigenden unzumutbar ist, die Kündigungsfrist bzw. den Beendigungszeitpunkt einzuhalten.

Klassische Beispiele für Fehlverhalten, die zu einer außerordentlichen Kündigung führen können, jedoch die o.g. Prüfung nicht entbehrlich machen, sind:

- beharrliche Arbeitsverweigerung;
- eigenmächtiger Urlaubsantritt;
- verbotener Alkoholenuss während der Arbeitszeit;
- Straftaten;
- verbotene Konkurrenzaktivitäten;

Wie oben bereits erwähnt, ist gem. § 626 Abs. 2 BGB bei außerordentlichen Kündigungen die Zwei-Wochen-Frist einzuhalten, d.h. die Kündigungserklärung muss dem Empfänger innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes schriftlich zugehen. Lässt der Arbeitgeber die Frist verstreichen, ist eine Kündigung aus diesem Grunde ausgeschlossen.

Fristbeginn ist der Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. Die Kenntnis Dritter ist nur dann entscheidend, wenn der Dritte ebenfalls zur Kündigung berechtigt ist.

Der Zeitraum, in welchem der Kündigungsberechtigte den Sachverhalt ermittelt, zählt nicht zum Fristlauf, sofern keine Verzögerungen dem Berechtigten angelastet werden können. Bei Straftaten ist der Arbeitgeber berechtigt, den Abschluss des Ermittlungsverfahrens abzuwarten. Bei Dauerverstößen, beginnt die Frist erst mit dem Ende des Dauerverstoßes.

Zu beachten ist, dass die Pflicht zur Anhörung des Betriebsrates auf den Fristlauf keinen Einfluss nimmt. Hat der Arbeitgeber demnach nicht rechtzeitig das Anhörungsverfahren eingeleitet, so dass die Zwei-Wochen-Frist verstreicht, während die Kündigung dem Betriebsrat noch zur Stellungnahme vorliegt, so ist eine außerordentliche Kündigung nicht mehr möglich.

Anders verhält es sich bei Arbeitnehmern, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen und deren Kündigung durch das Integrationsamt (z.B. Schwerbehinderte) zuzulassen ist. In diesen Fällen ist der Ablauf der Zwei-Wochen-Frist unschädlich, sofern die Kündigung unverzüglich nach Zulassung durch das Integrationsamt erklärt wird.

Anwaltskanzlei Akmaz & Kollegen
Bödekerstr. 84
D-30161 Hannover
fon +49 (0)511 357794637
www.arbeitsrecht-akmaz.eu
ak@arbeitsrecht-akmaz.eu