

## Checkliste zu den Kündigungsfristen

Damit die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtmäßig ist, sind gewisse Fristen einzuhalten. Diese Fristen können sich entweder aus dem Arbeitsvertrag, aus einem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag oder dem Gesetz ergeben.

Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag?	<p>Wenn im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist genannt ist, hat diese Vorrang.</p> <p>Ausnahme:          Einzelvertraglich kann eine kürzere Frist als 4 Wochen nur unter den Voraussetzungen des § 622 Abs. 5 BGB wirksam vereinbart werden.          Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf nach § 622 Abs. 6 BGB keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.</p>
Kündigungsfrist im Tarifvertrag?	<p>Falls keine Frist im Arbeitsvertrag genannt ist und ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, sind die dort genannten Fristen anzuwenden.</p>
Gesetzliche Kündigungsfrist	<p>Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.</p>
Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist	<p>wenn das Arbeitsverhältnis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>• 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.</li> </ul> <p>Achtung: § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ist europarechts-widrig!          Bisher wurden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Voll-endung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.</p> <p>Der Europäische Gerichtshof hat jedoch ent-schieden, dass die bisher geltende Regelung in § 622 Abs. 2 S. 2 BGB unter dem Gesichtspunkt der verbotenen Diskriminierung aus Gründen des Alters gegen das EU-Recht verstößt (EuGH, Urteil vom 19.01.2010, C 555/07 - RS Küçükdeveci, DB 2010, 228). Die EU-Richter wiesen</p>

	<p>die deutschen Gerichte an, die fragliche Regelung in laufenden Prozessen vor Arbeitsgerichten erforderlichenfalls unangewendet zu lassen. Das BAG berücksichtigt die Entscheidung des EuGH bei Kündigungen nach dem 02.12.2006 (BAG, Urteil vom 09.09.2010, 2 AZR 714/08, DB 2011, 655). § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ist daher bei Kündigungen, die nach dem 02.12.2006 erklärt wurden, nicht mehr anzuwenden.</p>
Kündigung in der Probezeit	<p>Während einer vereinbarten Probezeit (längstens für die Dauer von sechs Monaten) kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.</p>