

Kündigungsfristen im Arbeitsrecht

Stand: September 1999

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 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Diese Frist gilt immer, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Kündigt der Arbeitgeber, kommt es zusätzlich auf die Beschäftigungsdauer an. Dabei zählt nur die Zeit ab dem 25. Lebensjahr des Arbeitnehmers.

| <u>Art der Frist</u> | <u>Dauer der Frist</u> |
|--|--|
| Während der vereinbarten Probezeit (max. 6 Monate) | 2 Wochen zum Ende des Kalendertages |
| <i>Regelfrist</i> | 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 ist möglich. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf jedoch nicht länger sein als die für den Arbeitgeber.

Eine Verkürzung ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu dreimonatige Aushilfstätigkeit handelt oder in dem Betrieb nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll –als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt keine Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. ; UMFJYU'c U` , ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40
E-Mail [UMFJYU'dc U`@siegen.ihk.de]*