

# Individuell vereinbarte Kündigungsfristen

Es besteht die Möglichkeit, Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag festzuschreiben, die von den gesetzlichen Kündigungsfristen abweichen. Dabei gilt es zu beachten:

1. Arbeitnehmer:innen dürfen nicht im Nachteil sein durch die individuell gesetzte Frist. Das heißt: Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch Arbeitnehmer:innen darf nicht länger sein als die der Arbeitgeber:innen.
2. Die vereinbarte Kündigungsfrist darf nicht kürzer sein, als die gesetzliche Frist.
3. Folglich: Die arbeitsvertraglichen Kündigungsfristen dürfen länger sein als die gesetzlichen Fristen.
4. Es kann ein vom Standard abweichender Kündigungstermin vereinbart werden.

## Ausnahmeregelungen

Es gibt Ausnahmen für die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist. Zu diesen Ausnahmen gehören Aushilfen sowie Kleinbetriebe, die nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB muss bei Aushilfen, die nur bis zu drei Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, sowie in Kleinbetrieben nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BGB eine Frist von vier Wochen berücksichtigt werden. Die im gesetzlichen Kündigungsrecht geltenden verlängerten Kündigungsfristen dürfen in Kleinbetrieben nicht verkürzt werden. Für Kleinbetriebe gilt eine größere Toleranz bzgl. des Kündigungstermins: Die Kündigung kann an jedem beliebigen Tag ausgesprochen werden unter der Voraussetzung, dass eine Frist von vier Wochen eingehalten wird.

## Kündigungsfristen im Tarifvertrag

Im Tarifvertrag darf die Kündigungsfrist sehr viel kürzer sein. In manchen Branchen sind Fristen von einem Tag üblich. Tarifvertragliche Regelungen haben übrigens immer Vorrang gegenüber gesetzlichen Regelungen. Und generell gilt für Arbeitnehmer:innen immer die günstigere Regelung – falls verschiedene Regelungen aufeinandertreffen.

## Kündigungsfristen bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Es gibt zwei Arten von Befristung in Arbeitsverträgen: die kalendermäßige und die zweckgebundene Befristung. Erstgenannte ist mit Ablauf der vereinbarten Zeit beendet, während der zweckbefristete Arbeitsvertrag mit Erreichen des vereinbarten Zweckes oder Ereignisses zu Ende ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor der Beendigung schriftlich darüber zu informieren. Eine Kündigung ist nicht nötig. Natürlich kann auch in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist vereinbart werden. Und auch ein befristetes Arbeitsverhältnis kann durch eine fristlose Kündigung beendet werden (wie immer braucht es einen wichtigen Grund, der diese rechtfertigt.)

## Kündigungsfrist bei Teilzeitarbeit

In zwei Fällen ist der Teilzeitarbeit eine Verkürzung der Fristen möglich:

- Beschäftigungsverhältnis ist auf die Dauer von längstens drei Monaten angelegt
- Kleinbetriebe (bis zu 20 Angestellte)

Zudem muss die Kündigung nicht zwingend zum 15. oder zum letzten Tag eines Monats erfolgen.

## **Kündigungsfristen in der Probezeit**

In der Probezeit ist die Frist wesentlich kürzer als später im Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt lediglich zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB), sofern tarifvertraglich oder in einem Individualarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde.

Erfolgt eine Kündigung am letzten Tag der Probezeit, muss die/der Arbeitnehmer:in noch vierzehn Tage im Unternehmen arbeiten. Beide Vertragsparteien haben außerdem die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag während der Probezeit fristlos zu kündigen, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Eine kürzere Kündigungsfrist in der Probezeit ist nur dann vorgesehen, wenn es einen Tarifvertrag gibt, der eine entsprechende Bestimmung enthält. Eine Verlängerung der Frist gibt es nicht.

## **Die fristlose Kündigung**

Die außerordentliche Kündigung ist von beiden Seiten nicht ohne Weiteres möglich. Sie bedarf eines wichtigen Grundes. Bei einer solchen Kündigung muss keine Kündigungsfrist eingehalten werden. Das gilt für beide Vertragsparteien. Siehe § 626 BGB.