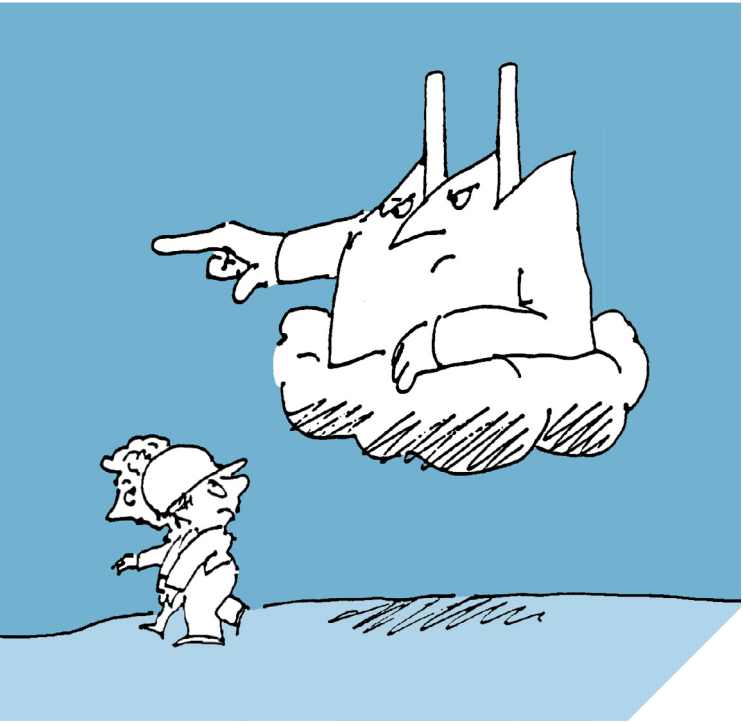
beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

Stand: 03/2025

Kündigungsfristen

Gesetzliche Regelung:

Die gesetzliche Kündigungsfrist (§ 622 BGB) **beträgt in der Probezeit (soweit eine solche vertraglich vereinbart ist) zwei Wochen. Danach, bzw. wenn keine Probezeit vereinbart wurde, erhöht sich die Kündigungsfrist auf vier Wochen zum 15. oder Ende eines Monats.**

Sie kann in Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern einzelvertraglich auf vier Wochen zum Tagesende verkürzt werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 Stunden zu berücksichtigen. Die Vereinbarung einer kürzeren Frist ist darüber hinaus bei Aushilfen zulässig, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate dauert.

Zwingend vorgeschrieben ist gemäß § 623 BGB die Schriftform, d.h. eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Längere Fristen:

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der schon längere Zeit im Betrieb tätig ist, so muss er längere Kündigungsfristen berücksichtigen, und zwar unabhängig von der Betriebsgröße:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist	
2 Jahre	1 Monat	zum Monatsende
5 Jahre	2 Monate	zum Monatsende
8 Jahre	3 Monate	zum Monatsende
10 Jahre	4 Monate	zum Monatsende
12 Jahre	5 Monate	zum Monatsende
15 Jahre	6 Monate	zum Monatsende
20 Jahre	7 Monate	zum Monatsende

Tarifliche Regelung

Vorstehend erläuterte gesetzliche Fristen gelten nur, soweit nicht ein Tarifvertrag Anwendung findet und dieser andere Regelungen beinhaltet. Zum Beispiel sehen Tarifverträge im Gegensatz zum Gesetz oft vor, dass bei längerer Betriebszugehörigkeit sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber verlängerte Kündigungsfristen einhalten müssen.

Vertragliche Regelung

Besteht kein schriftlicher Arbeitsvertrag, gilt grundsätzlich die gesetzliche Regelung bzw. bei Tarifbindung des Arbeitgebers die tarifliche Regelung. Die gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfristen dürfen durch Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden, da es sich um Mindestkündigungsfristen handelt. Sind dagegen längere Kündigungsfristen vertraglich vereinbart, so sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber daran gebunden.

Kündigungsschutz

Während die vorstehend genannten Kündigungsfristen in sämtlichen Arbeitsverhältnissen zu beachten sind, haben Kündigungsschutz, d.h. Anspruch auf eine begründete Kündigung, nur Arbeitnehmer, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Betriebszugehörigkeit länger als sechs Monate und
- der Betrieb beschäftigt mehr als fünf Arbeitnehmer bzw. bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 2003 mehr als 10 Arbeitnehmer.

Hierbei zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitkräfte werden bei einer Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden mit 1/2 und bis zu 30 Stunden mit 3/4 berücksichtigt.

Beispiel:

Ein Betrieb beschäftigt am 31. Dezember 2003 vier Vollzeitkräfte, eine Halbtagskraft und zwei geringfügig Beschäftigte mit je zehn Wochenstunden, rechnerisch also 5,5 und somit mehr als fünf Arbeitnehmer. Im Januar 2004 stellt der Arbeitgeber vier weitere Vollzeitkräfte ein. Während die vor dem 1. Januar 2004 eingestellten Arbeitnehmer weiterhin Kündigungsschutz genießen, kann den danach Eingestellten ohne Grund gekündigt werden, da der Betrieb nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Bestand dagegen in einem Betrieb wegen Unterschreitung der Fünf-Arbeitnehmer-Grenze schon vor dem 1. Januar 2004 kein Kündigungsschutz, nützt es der alten Belegschaft nichts, wenn die Zahl der Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2003 auf mehr als fünf Beschäftigte steigt. Vielmehr greift in diesem Fall für alle Arbeitnehmer der Kündigungsschutz nur ein, wenn mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Liegen die **Voraussetzungen** nach dem Kündigungsschutzgesetz vor, so kommen als **Kündigungsgründe** in Betracht:

- personenbedingte Gründe (Hauptfall: Krankheit)
- betriebsbedingte Gründe, z.B. Umsatzrückgang. Hier ist stets zu beachten: Sozialauswahl (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung)
- verhaltensbedingte Gründe (z.B. wiederholtes Zuspätkommen). Hier ist grundsätzlich eine vorherige Abmahnung erforderlich, die für den Wiederholungsfall die Kündigung androht.

Besonderer Kündigungsschutz

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht insbesondere in folgenden Fällen:

- Schwangerschaft und Elternzeit: Kündigung durch den Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde
- Schwerbehinderung: nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses Kündigung durch den Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Integrationsamtes
- Betriebs- bzw. Personalräte
- Tarifvertrag: Einige Tarifverträge sehen nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer einen besonderen Kündigungsschutz vor.

Außerordentliche Kündigung

Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist darf ein Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, d.h. wenn Tatsachen vorliegen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, so in der Regel z.B. nach einem Diebstahl. Eine außerordentliche Kündigung darf nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung des Kündigungsgrundes erfolgen.

Geltendmachung des Kündigungsschutzes

Hält ein gekündigter Arbeitnehmer die Kündigung für ungerechtfertigt, hat er die Möglichkeit, **innerhalb von drei Wochen ab Kündigungszugang eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen.**

Diese **Klagefrist** gilt seit 2004 für sämtliche Kündigungsklagen, auch wenn die Kündigung gegen ein Gesetz, z.B. Mutterschutzgesetz, verstößt oder die gesetzlich vorgeschrie-

bene Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung fehlt.

Abfindung

- Stellt sich im Kündigungsschutzprozess die Rechtswidrigkeit der Kündigung heraus, ist aber eine Rückkehr an den Arbeitsplatz unzumutbar, besteht gemäß § 9 KSchG ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung einer angemessenen Abfindung.
- Nach § 1 a KSchG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt. Nach § 1 a Abs. 2 KSchG beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.
- Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung kann sich auch aus einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelten Sozialplan oder aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, z.B. einem Aufhebungsvertrag, ergeben.

Antworten zum Thema „Kündigung“ finden Sie auch auf der AK-Homepage in der Rubrik „Häufig gestellte Fragen“ sowie im AK-Faltblatt „Kündigung erhalten – was tun?“.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de