

## DIE RICHTIGE KÜNDIGUNGSFRIST

Es sind viele Hürden zu überwinden, um ein Arbeitsverhältnis wirksam kündigen zu können. Eine dieser Hürden ist die richtige Kündigungsfrist.

Zunächst gilt das Gesetz. § 622 Abs. 1 BGB regelt, dass das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitnehmer, wie auch vom Arbeitgeber unter Wahrung einer Kündigungsfrist von vier Wochen entweder zum 15. oder zum Ende eines Monats gekündigt werden kann. Hat das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden, hat der Arbeitgeber je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses längere Fristen zu beachten. Das beginnt bei einer Kündigungsfrist bei einem Monat zum Monatsende, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden und endet mit einer Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende, wenn das Arbeitsverhältnis 20 Jahre bestanden hat.

Dies gilt aber nur dann, wenn es keine anders lautenden, günstigeren vertraglichen/tarifvertraglichen Kündigungsfristen gibt. Probleme entstehen dann, wenn verlängerte Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber nach § 622 Abs. 2 BGB zu wahren hat, nicht in Übereinstimmung zu bringen sind mit der im Arbeitsvertrag geregelten Kündigungsfrist.

**Beispiel:** Im Arbeitsvertrag ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende vereinbart. Hat das Arbeitsverhältnis zehn Jahre bestanden, regelt das Gesetz, dass eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsende zu wahren ist.

Mit dieser Problematik musste sich das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 29. Januar 2015 (2 AZR 280/14) befassen. Hintergrund dieser Problematik ist der sogenannte Günstigkeitsvergleich. Bei der Kündigung eines Arbeitnehmers gilt immer die für ihn günstigere Kündigungsfrist. Es stellte sich deshalb die Frage, ob die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Monaten günstiger ist als die Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass der Günstigkeitsvergleich nicht in Bezug auf die jeweilige Kündigung, sondern abstrakt zu erfolgen hat:

„Spätestens mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in die jeweilige Stufe des § 622 Abs. 2 BGB muss feststehen, welche Regelung als die Günstigere vorgehen wird.“

Im Beispieldfall kann eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende für den Arbeitnehmer günstiger sein, als die Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsende. Diese tatsächlich günstigere Kündigungsfrist hängt aber davon ab, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber kündigt. Die Günstigkeit ist demnach auf den jeweiligen Kündigungszeitpunkt (Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung) bezogen. Gerade das will das Bundesarbeitsgericht mit seiner abstrakten Betrachtung vermeiden. Abstrakt gesehen ist eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsende immer günstiger als eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende.

Wenn wir den Beispieldfall abwandeln und die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bloß fünf Jahre beträgt, bestimmt das Gesetz, dass die Kündigungsfrist zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats beträgt. In diesem Fall steht von vorn herein fest, dass die vertragliche Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende die günstigere ist und deshalb vom Arbeitgeber zu berücksichtigen ist.

Sollte die Kündigung zum falschen Termin ausgesprochen sein, kann das Gericht eine ansonsten wirksame Kündigung auf den richtigen Kündigungszeitpunkt umdeuten, wenn die Formulierung im Kündigungsschreiben dem nicht entgegensteht. Es ist deshalb richtig wie folgt zu formulieren:

Wir kündigen das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum **[Datum]**, jedenfalls zum nächstmöglich zulässigen Zeitpunkt.

### Prof. Dr. Stefan Nägele

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[naegele@naegele.eu](mailto:naegele@naegele.eu)

### Kontakt:

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.  
Kommission Recht  
Leipziger Platz 15, D-10117 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 533206-0, Fax: +49 (0)30 533206-50  
[politik@bvmw.de](mailto:politik@bvmw.de), [www.bvmw.de](http://www.bvmw.de)

**Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz 270.000 kleine und mittlere Unternehmen mit ca. 9 Millionen Mitarbeitern. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmertkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**