

Die Berechnung von Kündigungsfristen

Gesetzliche Regelungen und Formalitäten sind zu beachten

Anders als ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag ist eine Kündigung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die zu ihrer Wirksamkeit nicht der Annahme durch den Gekündigten bedarf. Die Kündigung kann sowohl vom Arbeitnehmer, als auch vom Arbeitgeber nur dann rechtswirksam erklärt werden, wenn sie **schriftlich abgefasst und vom Erklärenden** eigenhändig unterzeichnet wurde. Der Ausspruch einer Kündigung per Telefax ist danach nicht möglich, da das Telefax nur eine Wiedergabe der Unterschrift enthält. **Mündliche Kündigungserklärungen** führen nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Mitarbeiter die „Kündigung“ erklärt. Es ist darauf zu achten, dass der Kündigende **den Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung nachweisen kann**. Empfohlen wird daher, sich den Empfang der schriftlichen Kündigungserklärung quittieren zu lassen oder das Kündigungsschreiben per Einschreiben/Rückschein zu versenden. Achtung: Verweigert der Arbeitnehmer die Annahme des Einschreibens, ist die Kündigung nicht zugegangen.

Bei einer ordentlichen, fristgemäßen Kündigung ist auf die Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfristen zu achten. Maßgeblich für Berechnung der Kündigungsfrist ist die bisherige Dauer der Beschäftigung, die sich nach dem

Zugang der Kündigungserklärung, nicht nach dem Ablauf der Kündigungsfrist bemisst. Während einer ausdrücklich vereinbarten, maximal sechs Monate dauernden Probezeit ist das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.

Anschließend kann ein Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung grundsätzlich mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für Kündigungen, **die durch den Arbeitgeber erklärt werden**, verlängert sich die Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse,

- die bereits zwei Jahre bestehen, auf einen Monat,
- bei fünfjährigem Bestehen auf zwei Monate,
- bei achtjährigem Bestehen auf drei Monate,
- bei zehnjährigem Bestehen auf vier Monate,
- bei zwölfjährigem Bestehen auf fünf Monate,
- bei fünfzehnjährigem Bestehen auf sechs Monate und
- bei zwanzigjährigem Bestehen auf sieben Monate
- jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres sind nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht zu berücksichtigen. Allerdings

mehren sich die Stimmen, dass diese Regelung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen soll, da durch diese Bestimmung jüngere Arbeitnehmer benachteiligt würden. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat daher in einem Urteil vom 24.07.2007 diese Regelung für nicht anwendbar gehalten, da sie zu einer Diskriminierung wegen Alters führe. In der Praxis empfiehlt sich, die Beschäftigungsdauer zunächst wie bisher ohne Berücksichtigung der Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres zu berechnen, vorsichtshalber aber mit der Kündigung zu erklären, dass hilfsweise zum nächstmöglich zulässigen Termin gekündigt wird.

Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nach der gesetzlichen Regelung nur für Kündigungen, die durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden. Zulässig ist es, in den Arbeitsvertrag eine Vereinbarung aufzunehmen, dass diese Fristen auch für die Mitarbeiter gelten sollen. Kürzere als im Gesetz genannte Kündigungsfristen können nicht vertraglich vereinbart werden. Möglich ist es allenfalls, in Betrieben mit nicht mehr als 20 Mitarbeitern von den Kündigungsterminen (15. oder Ende des Kalendermonats) abzuweichen. Längere Kündigungsfristen können vertraglich vereinbart werden, wobei die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein darf als für den Arbeitgeber.