

2017 | Ausgabe 17
04.12.2017

Update Arbeitsrecht: Kündigungsfrist



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 622 BGB

Die gesetzlichen Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter werden in § 622 BGB geregelt.

In Abs. 1 ist eine Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Monats vorgesehen. Diese gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses werden für die Kündigung durch den Arbeitgeber zwingend längere Kündigungsfristen vorgesehen:

„Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*
- 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.“*

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer verlängert sich hingegen auch bei längerer Beschäftigungsdauer nicht und beträgt gleichbleibend vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Monats.

Eine vertragliche Verlängerung dieser Frist ist grundsätzlich möglich. Nach § 622 Abs. 6 BGB darf für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aber keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

BAG, Urteil v. 26.10.2017 – 6 AZR 158/16

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist (von vier Wochen zum 15. oder Ende eines Monats) wesentlich überschritten, ist nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darüber hinaus nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die beiderseits verlängerte Kündigungsfrist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstelle.

In dem Fall, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von Ende Oktober dieses Jahres zugrunde lag, traf dies nach Auffassung des erkennenden Senats zu. Die Arbeitsvertragsparteien hatten im Rahmen einer Zusatzvereinbarung die Verlängerung der beiderseitigen

Kündigungsfristen auf drei Jahre zum Monatsende verlängert. Gleichzeitig war eine Gehaltserhöhung langfristig (drei Jahre und dann wieder zwei Jahre) ausgeschlossen worden.

Bis zu welcher konkreten Grenze eine Verlängerung AGB-rechtlich unbedenklich ist, blieb offen. Hier wird die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten sein müssen.

Die Pressemitteilung Nr. 48/17 des Bundesarbeitsgerichts zu der Entscheidung, die bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht wurde, kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=19551>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht