

Irrtümer im Arbeitsrecht: Kündigungsfristen sind undurchschaubar

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Arbeitnehmer und Arbeitgeber treffen bei der Frage nach den Kündigungsfristen immer wieder auf Missverständnisse, obwohl die Regelungen des § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen die Fristen klar darlegen – sei es während der Probezeit, nach deren Ablauf und bei einem länger dauernden unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Während einer vereinbarten Probezeit können beide Parteien des Arbeitsvertrages mit einer Frist von 14 Tagen zu jedem beliebigen Zeitpunkt kündigen. Nach Ablauf der Probezeit gilt sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. bzw. zum Monatsende.

Erst nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit verlängern sich die Kündigungsfristen, laut Gesetz allerdings nur für den Arbeitgeber, auf bis zu 7 Monaten zum Ende eines Kalendermonats. Der Arbeitsvertrag kann, wie oft vereinbart, die verlängerten Kündigungsfristen auch für den Arbeitnehmer zur Pflicht machen. Dies erhöht die Planungssicherheit des Arbeitgebers. Während die längere Kündigungsfrist des Arbeitgebers grundsätzlich als Vorteil zu werten ist, kann eine entsprechende Verlängerung für den Arbeitnehmer natürlich eine Neuorientierung schwierig machen. Oftmals besteht nach dem Ausspruch der Eigenkündigung kein Beschäftigungsinteresse mehr, dann wird häufig eine Freistellung für den Lauf der Kündigungsfrist vereinbart.

Für Betriebe mit nicht mehr als 20 Mitarbeitern erlaubt das Gesetz Abweichungen von den dargestellten Kündigungsfristen. Unabhängig von den gesetzlichen Verlängerungen kann die Kündigungsfrist hier einzelvertraglich auf 4 Wochen verkürzt werden. Ohne diese ausdrückliche Regelung im Vertrag gelten die gesetzlichen Vorschriften. Auch diese Tatsache führt regelmäßig zu Irritationen und Irrtümern.

Wichtig ist, dass die Regelungen des BGB durch tarifvertragliche Abschlüsse auch verschlechtert werden können. Dazu muss dann allerdings eine Tarifbindung auf beiden Seiten gegeben sein, bzw. der Tarifvertrag arbeitsvertraglich in Bezug genommen werden.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de; www.k44.de