

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Fristbeginn
3. Fristende
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Falscher Beendigungszeitpunkt
 - 4.2 Klagefrist
 - 4.3 Spätschicht
 - 4.4 Starre Fristen
 - 4.5 Umdeutung - 1
 - 4.6 Umdeutung - 2
 - 4.7 Wartezeitkündigung
 - 4.8 "zum 01.04."

Information

1. Allgemeines

Der Kündigende muss bei einer ordentlichen Kündigung **Kündigungsfristen einhalten**. Die zu beachtenden Fristen können arbeitsvertraglich, gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt sein. Das **Grundprinzip** ist immer gleich: Zwischen **Kündigungs- und Beendigungszeitpunkt** muss ein bestimmter **Zeitraum** liegen, dessen **Dauer** vorgegeben ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben bisweilen Probleme, die richtige Kündigungsfrist zu finden. In den meisten Fällen genügt schon ein Blick ins Gesetz oder in den Arbeits- oder Tarifvertrag.

Praxistipp:

Wer sich nicht sicher ist, ob er die richtige Kündigungsfrist anwendet, kann in seine Kündigungserklärung folgende Formulierungen aufnehmen: *"Sehr geehrte/r Frau/Herr, hiermit kündige ich das zwischen Ihnen und mir bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist zum nächst möglichen Termin - das ist meines Wissens der <Datum>". Oder: "Sehr geehrte/r Frau/Herr, wir kündigen Ihr Arbeitsverhältnis hiermit fristgemäß zum <Datum> beziehungsweise zum nächst zulässigen Termin".*

Kündigungsfrist ist der **Zeitraum**, der zwischen dem **Zugang der Kündigung** - Kündigungszeitpunkt - und dem **Ende des Arbeitsverhältnisses** - Beendigungszeitpunkt - liegen muss. Während die Länge der Kündigungsfrist und der Beendigungszeitpunkt durch die zu beachtenden Regelungen vorgegeben sind, ergibt sich **der richtige Kündigungszeitpunkt** oft erst durch eine **Rückrechnung**. § 622 BGB lässt die Rechtsanwender mit der Bestimmung des Tags X allein. Die maßgeblichen Regelungen sind im Allgemeinen Teil des BGB hinterlegt. § 186 BGB sagt: *"Für die in Gesetzen, gerichtlichen Verfügungen und Rechtsgeschäften enthaltenen Frist- und Terminbestimmungen gelten die §§ 187 bis 193".*

Wegen der **Dauer einzuhaltender Kündigungsfristen** wird auf die Stichwörter

- Kündigungsfristen - arbeitsvertragliche ,
- Kündigungsfristen - Dienstverhältnis ,
- Kündigungsfristen - gesetzliche und
- Kündigungsfristen - tarifvertragliche

verwiesen.

2. Fristbeginn

Ist für den **Anfang einer Frist**

- ein **Ereignis** oder
- ein in den Lauf eines Tags fallender Zeitpunkt

maßgeblich, so wird der Tag, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, bei der Berechnung der Frist nicht mitgerechnet.

Beispiele:

- (1) Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt nach § 622 Abs. 3 BGB zwei Wochen. Das Gesetz legt weder Kündigungs- noch Beendigungszeitpunkt fest. Es sagt nur, dass zwischen Zugang der Kündigungserklärung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen liegen müssen. Kündigt Arbeitgeber A1 das Probearbeitsverhältnis von Mitarbeiter M1 an einem Dienstag (Kündigungszeitpunkt), ist sein Probearbeitsverhältnis am Dienstag der übernächsten Woche (Beendigungszeitpunkt) zu Ende. Der "Kündigungs-Dienstag" zählt nach § 187 Abs. 1 BGB nicht mit. Der auf diesen Dienstag folgende Mittwoch ist der erste Tage der Kündigungsfrist, der Dienstag der übernächsten Woche der letzte. Die Frist beginnt am ersten Mittwoch um 00:00 Uhr und endet mit Ablauf des übernächsten Dienstags um 24:00 Uhr.
- (2) Die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende. Damit legt § 622 Abs. 1 BGB zwei konkrete Beendigungszeitpunkte fest. Nach diesen Beendigungszeitpunkten müssen die Kündigungszeitpunkte bestimmt werden. Arbeitgeber A2 hat vom 01.01. bis zum 31.12. des Kalenderjahrs insgesamt 23 Kündigungszeitpunkte und 23 Beendigungszeitpunkte: 31.01., 15.02., 28.02., 15.03., 31.03., 15.04., 30.04., 15.05., 31.05., 15.06., 30.06., 15.07., 31.07., 15.08., 31.08., 15.09., 30.09., 15.10., 31.10., 15.11., 30.11., 15.12. und 31.12. Zwischen Kündigungs- und Beendigungszeitpunkt müssen jeweils vier Wochen liegen. Arbeitgeber A2 muss eine Kündigung zum 31.05. spätestens am 03.05. erklären. Der 03.05. zählt selbst nicht mit, die vierwöchige Kündigungsfrist beginnt um 00:00 Uhr mit dem 04.05. und endet mit Ablauf des 31.05. um 24:00 Uhr. An diesem Tag sind nach § 187 Abs. 1 BGB die vier Wochen (= 28 Kalendertage) um. Eine Kündigung zum 15.12. müsste A2 spätestens am 17.11. aussprechen. Dieser Tag zählt nach § 187 Abs. 1 BGB nicht mit, danach laufen von 00:00 Uhr des 18.11. bis zum 30.11. im November 13 Tage und bis zum Ablauf des 15.12. 24:00 Uhr im Dezember 15 Tage, das heißt insgesamt wieder vier Wochen (= 28 Kalendertage).
- (3) § 622 Abs. 2 BGB sieht für Arbeitsverhältnisse, die schon mehrere Jahre bestehen, verlängerte Kündigungsfristen vor. § 622 Abs. 2 BGB regelt den maßgeblichen Beendigungszeitpunkt und die dabei einzuhaltende Kündigungsfrist. Beendigungszeitpunkt ist jeweils das Ende des Kalendermonats, also gibt es vom 01.01. aus gesehen grundsätzlich 11 Beendigungszeitpunkte in einem Kalenderjahr: 28.02., 31.03., 30.04., 31.05., 30.06., 31.07., 31.08., 30.09., 31.10., 30.11. und 31.12. (eine Kündigung, die mit der kürzesten aller verlängerten Kündigungsfristen - ein Monat zum Monatsende - erklärt wird, kann erst zum 28.02. wirksam werden; der 31.01. wurde deswegen als Beendigungszeitpunkt für das laufende Kalenderjahr nicht berücksichtigt). Der maßgebliche Kündigungszeitpunkt wird nach dem zu beachtenden Beendigungszeitpunkt ermittelt. Will Arbeitgeber A3 Mitarbeiter M3, der inzwischen 38 Jahre alt und seit zwölf Jahren bei A3 beschäftigt ist, kündigen, bedeutet das: A muss eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Ende eines Kalendermonats einhalten. Vom 01.01. aus gesehen wäre der erste von sieben Beendigungszeitpunkten der 30.06., ihm folgen der 31.07., 31.08., 30.09., 31.10., 30.11. und der 31.12. Korrespondierend dazu gibt es sieben Kündigungszeitpunkte: beginnend mit dem 31.01. den 28.02., 31.03., 30.04., 31.05., 30.06. und den 31.07. Will A3 das Arbeitsverhältnis des M3 zum 30.09. kündigen, muss er das spätestens am 30.04. tun. Der 30.04. zählt nach § 187 Abs. 1 BGB als Kündigungszeitpunkt nicht mit. Beginnend mit dem 01.05. um 00:00 Uhr und endend mit dem 30.09. um 24:00 Uhr wird das Arbeitsverhältnis von M3 auslaufen.

Maßgebliches Ereignis im Sinn des § 187 Abs. 1 BGB ist der **Zugang der Kündigungserklärung**. Insoweit zählt der Tag, an dem Kündigung zugeht, bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht mit.

Merken: Die Kündigungsfrist beginnt immer mit dem Tag, der dem Tag des Zugangs der Kündigungserklärung folgt (s. dazu BAG, 25.03.2004 - 2 AZR 324/03).

Praxistipp:

In der Praxis werden Kündigungen immer wieder zum "Ersten" eines Monats ausgesprochen. Das ist nicht richtig. Der Kündigende meint zwar, dass der "Erste" der erste Tag nach dem Arbeitsverhältnis ist, gekündigt werden kann aber immer nur zum Monatsletzten , also zum 31.01., 28. bzw. 29.02., 31.03., 30.04. usw. Darauf sollte sorgfältig geachtet werden.

Bei der **Grundkündigungsfrist** des § 622 Abs. 1 BGB - vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende - kann **zur Orientierung folgende Tabelle** verwendet werden:

Kündigungszeitpunkt	der Fünfzehnte	das Monatsende
Februar mit 28 Tagen		der 31. Januar
Februar mit 29 Tagen		der 1. Februar
15. März bei 28-tägigem Februar	der 15. Februar	
15. März bei 29-tägigem Februar	der 16. Februar	
Monate mit 30 Tagen	der 17. des Vormonats	der 2. des laufenden Monats
Monate mit 31 Tagen	der 18. des Vormonats	der 3. des laufenden Monats

Wichtig:

In einem **Schaltjahr** ist der 29.02. der Monatsletzte - er ist als **Kündigungs- und Beendigungszeitpunkt** zu nehmen. Bei der vierwöchigen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB ist der 01.02. der letzte Kündigungszeitpunkt (beim 28.02. in normalen Kalenderjahren der 31.01.). Soll in einem Schaltjahr zum 15.03. gekündigt werden, ist der 16.02. bei vierwöchiger Kündigungsfrist der richtige Kündigungszeitpunkt (im normalen Kalenderjahr der 15.02.).

3. Fristende

Eine **nach Tagen bestimmte Frist** endet mit dem **Ablauf des letzten Tags der Frist**, § 188 Abs. 1 BGB .

Beispiel:

Arbeitgeber A muss bei der Kündigung von Arbeitnehmern während der sechsmonatigen Probezeit eine tarifliche Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen einhalten. A will das Probearbeitsverhältnis von Mitarbeiter M kündigen. Die 7-tägige Kündigungsfrist endet mit Ablauf des letzten Tags der Kündigungsfrist, d. h. um 24:00 Uhr. Will A das Arbeitsverhältnis des M zum Mittwoch der nächsten Woche beenden, endet dessen Kündigungsfrist an diesem Tag um 24:00 Uhr. Das ist der Beendigungszeitpunkt. Der korrespondierende Kündigungszeitpunkt wird durch Rückrechnung festgelegt. Der letzte Tag der Kündigungsfrist ist der Mittwoch, der vorletzte der Dienstag, der vorvorletzte der Montag. Es folgen Sonntag, Samstag, Freitag, Donnerstag. Die 7-tägige Kündigungsfrist beginnt damit am Donnerstag der laufenden Woche um 00:00 Uhr, die Kündigung muss M also spätestens am Mittwoch der laufenden Woche - dem letzten Kündigungszeitpunkt - zugehen. Dieser Mittwoch wird wegen § 187 Abs. 1 BGB bei der Berechnung der Kündigungsfrist selbst nicht mitgezählt.

Eine **Frist**, die **nach**

- **Wochen**,
- **Monaten** oder
- **Zeiträumen**, die mehrere Monate umfassen (Vierteljahr, Halbjahr, Jahr),

bestimmt ist, endet im Fall des § 187 Abs. 1 BGB mit dem Ablauf desjenigen Tags der letzten Woche oder des letzten Monats, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tag entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt (§ 188 Abs. 2 BGB).

Beispiel:

Eine Kündigungsfrist, die nach Monaten zum Monatsende bemessen ist, endet immer zum 31.01., 28.02. (im Schaltjahr: 29.02.), 31.03., 30.04., 31.05., 30.06., 31.07., 31.08., 30.09., 31.10., 30.11. und 31.12. Eine Kündigungsfrist, die nach einem Vierteljahr bemessen ist, kann - beginnend mit dem 01.01. - ein Arbeitsverhältnis frühestens zum 30.04. beenden, danach zum 31.05., 30.06. usw. Soll eine Kündigung nur zum Quartalschluss zulässig sein, heißt das: 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. als Beendigungszeitpunkte.

§ 193 BGB sagt:

"Ist

- an einem bestimmten Tag oder
- innerhalb einer Frist

eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken, und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf

- einen **Sonntag**,
- einen am Erklärungs- oder Leistungsort staatlich anerkannten allgemeinen **Feiertag** oder
- einen **Samstag**,

so tritt an die Stelle eines solchen Tags **der nächste Werktag.**"

Aber:

Auf Kündigungsfristen ist § 193 BGB weder unmittelbar noch mittelbar anzuwenden (BGH, 17.02.2005 - III ZR 172/04).

Beispiel:

Arbeitgeber A möchte Arbeitnehmer N zum 31.05. kündigen. Der 31.05. fällt im Jahr der Kündigung auf einen Sonntag. Mit der Regelung des § 193 BGB im Rücken würde es ausreichen, N zum 01.06. zu kündigen. § 193 BGB gilt aber für Kündigungsfristen nicht. Daher muss die Kündigung zum 31.05. ausgesprochen werden - und bei vierwöchiger Kündigungsfrist spätestens am 03.05. zugegangen sein. Auch der 03.05. ist ein Sonntag. Der Kündigungszeitpunkt wird wegen § 193 BGB aber ebenfalls nicht um einen Tag auf den nächsten Werktag verschoben. Würde A erst am 04.05. kündigen, käme seine Kündigung genau um einen Tag zu spät - und würde das Arbeitsverhältnis des N erst zum nächsten Termin - den 30.06. - beenden.

Unter **Anfang des Monats** wird der erste, unter **Mitte des Monats** der 15. und unter **Ende des Monats** der letzte Tag des Monats verstanden (§ 192 BGB).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsfristen und ihre Berechnung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Falscher Beendigungszeitpunkt

Nach § 622 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BGB beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum **Ende eines**

Kalendermonats. Das Gesetz bestimmt für längere Arbeitsverhältnisse ausschließlich das Monatsende als Beendigungstermin. Insoweit reicht es nicht, nur die **fünfmonatige Kündigungsfrist** einzuhalten, die Kündigung muss auch **zu einem Monatsende** erfolgen (BAG, 12.07.2007 - 2 AZR 492/05 - mit dem Hinweis, dass eine zum 15.08. ausgesprochene Kündigung hier zum 31.08. wirksam wird).

4.2 Klagefrist

§ 4 Satz 1 KSchG verlangt von Arbeitnehmern, innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung ihre Kündigungsschutzklage zu erheben. Die **Nichteinhaltung der Kündigungsfrist** dürfen sie allerdings auch nach der am 01.01.2004 in Kraft getretenen Neufassung des § 4 KSchG noch außerhalb der fristgebundenen Klage des § 4 Satz 1 KSchG geltend machen. Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist **kein Rechtsunwirksamkeitsgrund** für eine Kündigung (BAG, 15.12.2005 - 2 AZR 148/05).

4.3 Spätschicht

*"Eine zum **Monatsende mit Monatsfrist** ausgesprochene Kündigung muss spätestens bis zum **Ablauf des letzten Tages** des vorangehenden Monats (24:00 Uhr) zugegangen sein. Eine wenn auch **kurz nach Mitternacht**, d.h. im neuen Monat zugegangene Kündigung wirkt dann erst zum Schluss des darauffolgenden Monats. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer in Spätschicht arbeitet, die erst nach Mitternacht endet" (BAG, 15.07.1969 - 2 AZR 367/68).*

4.4 Starre Fristen

Eine **gesetzliche Kündigungsfrist** muss dem Gekündigten in jedem Fall voll zur Verfügung stehen. Das gilt auch in Fällen, in denen **der letzte Tag vor Fristbeginn** ein Feiertag, **Sonntag** oder Samstag ist. § 193 BGB ist hier weder unmittelbar noch mittelbar anzuwenden (BGH, 28.09.1972 - VII ZR 186/71).

4.5 Umdeutung - 1

Haben die Parteien für die ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Frist von **sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres** vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis durch eine am 15.11. **zum 31.03.** des Folgejahrs ausgesprochene Kündigung termingerecht erst zum 31.01. des nächsten Jahres beendet werden. Eine nicht termingerechte Kündigung ist nicht allein deswegen unwirksam. Wie bei einer ordentlichen Kündigung, bei der die maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde, wirkt die **Kündigung zum nächst zulässigen Termin**, das heißt hier zum 31.03. Da in diesem Fall der 31.01. ausdrücklich genannt war, kommt eine Umdeutung auf das Ende des vorausgehenden Quartals - 31.12. - nicht in Betracht (BAG, 18.04.1985 - 2 AZR 197/84).

4.6 Umdeutung - 2

In all den Fällen, in denen sich die Kündigungserklärung bei fehlerhaft zu Grunde gelegter Kündigungsfrist dahin **auslegen** lässt, dass eine fristwahrende Kündigung ausgesprochen sein sollte, ist keine Umdeutung nach § 140 BGB erforderlich. Nur dann, wenn sich aus der Kündigung und den im Rahmen der Auslegung zu berücksichtigenden **Umstände des Einzelfalls** ein Wille des Arbeitgebers ergibt, die Kündigung ausschließlich **zum erklärten Zeitpunkt** und nicht zu einem späteren zu wollen, scheidet eine Auslegung - allerdings auch eine Umdeutung - aus (BAG, 06.07.2006 - 2 AZR 215/05 - mit dem Hinweis, dass der Kündigungszeitpunkt dann ausnahmsweise integraler Bestandteil der Willenserklärung Kündigung ist).

4.7 Wartezeitkündigung

*"§ 193 BGB findet auf die Berechnung der Wartezeit iSv. § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung. Der Zeitraum von sechs Monaten verlängert sich deshalb nicht, wenn sein letzter Tag auf einen **Sonntag**, einen allgemeinen **Feiertag** oder einen **Sonnabend** fällt" (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 1057/12).*

*"§ 1 Abs. 1 KSchG enthält **keine Frist für die Abgabe von Kündigungserklärungen**. Bei einer Kündigung, die innerhalb der Wartezeit erklärt werden soll, handelt es sich deshalb nicht um eine 'innerhalb einer Frist abzugebende' Willenserklärung. Die Regelung des § 1 Abs. 1 KSchG bedeutet keineswegs, dass etwa - wie von § 193 BGB vorausgesetzt - um den **Preis des Verlustes des Kündigungsrechts** eine ordentliche*

*Kündigung bis zum Ablauf der Wartezeit zu erklären wäre. Der Arbeitgeber vermag vielmehr auch nach **Ablauf des Sechsmonatszeitraums** jederzeit zu kündigen, wenn auch nunmehr unter dem Regime des Kündigungsschutzgesetzes" (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 1057/12).*

4.8 "zum 01.04."

Arbeitsverhältnisse enden regelmäßig **zum Monatsende**. Kündigt ein Arbeitnehmer in der Hoffnung, eine **Gratifikation** behalten zu dürfen , zum 01.04. und nicht zu 31.03., muss seine Kündigung dahin ausgelegt werden, dass sie das Arbeitsverhältnis tatsächlich bereits **zum 31.03.** beendet. Weiter wird vorausgesetzt, dass eine ordentliche Kündigung nach den einschlägigen Bestimmungen nur zum Quartalschluss möglich ist (BAG, 25.09.2002 - 10 AZR 7/02).