

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundkündigungsfrist und verlängerte Kündigungsfristen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu neun Jahren
3. Verlängerte Kündigungsfristen bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn bis über zwanzig Jahren
4. Die Sonn- und Feiertagsfallen der Jahre 2021/2022
5. Die praktische Bedeutung rechtzeitiger Kündigung 2021/2022
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Nicht eingehaltene Kündigungsfrist
 - 6.2 Tarifliche Kündigungsfristen
 - 6.3 Verlängerte Kündigungsfrist
 - 6.4 Wartezeitberechnung

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber und Personaler können bei einer Kündigung viel falsch machen. Die **Einhaltung der richtigen Kündigungsfrist** ist eigentlich keine **Herausforderung**. Das Leben zeigt jedoch, dass auch hier einiges danebengehen kann. Selbst wenn eine Kündigung erst im Jahr 2022 wirksam werden soll, ist es - vor allem, wenn längere Kündigungsfristen einzuhalten sind - in vielen Fällen notwendig, die **Kündigung noch im Jahr 2021** zu erklären und zugehen zu lassen. Dabei spielen sowohl die richtigen Beendigungs- als auch die richtigen Kündigungstermine in den Jahren 2021 und 2022 eine entscheidende Rolle. Die bei jeder fristgebundenen Kündigung zu beachtenden Rechtsgrundsätze und die **Prinzipien der Fristberechnung** werden in den Stichwörtern Kündigungsfristen - Allgemeines ff. dargestellt. Wegen der korrekten Ermittlung von **Beendigungs- und Kündigungszeitpunkt** wird auf das Stichwort Kündigungsfristen - Berechnung verwiesen.

Praxistipp:

Eine Kündigung will gut vorbereitet sein. Das betrifft nicht nur ihre materielle Rechtmäßigkeit. Der Kündigende muss auch gewisse Formalien einhalten. Ohne Beachtung dieser Formalien - zu denen auch die richtige Kündigungsfrist gehört - ist seine Kündigung im schlimmsten Fall unwirksam. Bei bloßer Nichtbeachtung der maßgeblichen Kündigungsfrist bleibt die Kündigung - wenn alle übrigen Voraussetzungen erfüllt sind - zwar in der Regel wirksam, greift dann aber erst zum nächst zulässigen Beendigungstermin. Und der kann manchmal einige Monate von dem zunächst ins Auge gefassten Ende des Arbeitsverhältnisses entfernt sein. Mit der Folge, dass der Arbeitgeber für die "zusätzliche Laufzeit" des Arbeitsverhältnisses weiter Entgelt zahlen muss (s. dazu die Stichwörter Annahmeverzug - Allgemeines ff.).

Aus den Tabellen in den Gliederungspunkten 2. und 3. ist rechtssicher abzulesen, wann eine Kündigung **im Jahr 2021** oder **2022** zugehen muss, um die fristgerechte **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Jahr 2022** herbeizuführen. Darüber hinaus enthalten die Tabellen den vollständigen **Kündigungskalender des Jahres 2022** mit allen gesetzlichen Kündigungs- und Beendigungsterminen des Jahres 2022. Da 2022 **kein Schaltjahr** ist, hat der **Februar nur 28 Tage**. Von den gesetzlichen Fristen **abweichende Kündigungsfristen** können in Arbeits- und Tarifverträgen oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Sie sind dann natürlich **vorrangig** zu beachten (dazu: Kündigungsfristen - arbeitsvertragliche, Kündigungsfristen - gesetzliche und Kündigungsfristen - tarifvertragliche). Zu berücksichtigen sind auch die **Sonn- und Feiertagsfallen 2021/2022** (s. dazu Gliederungspunkt 4.) - mit erheblicher praktischer

Bedeutung (s. dazu Gliederungspunkt 5.). Für die tägliche Personalarbeit brauchbare Entscheidungen werden wie immer im **Rechtsprechungs-ABC** vorgestellt (s. dazu Gliederungspunkt 6.).

2. Grundkündigungsfrist und verlängerte Kündigungsfristen bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu neun Jahren

Beschäftigungsdauer:	< 2 Jahre	2 bis 4 Jahre	5 bis 7 Jahre	8 und 9 Jahre
Einzuhaltende Kündigungsfrist:	4 Wochen	1 Monat zum Monatsende	2 Monate zum Monatsende	3 Monate zum Monatsende
Ende des Arbeitsverhältnisses am:	Zugang der Kündigung spätestens am:			
15.01.2022	18.12.2021			
31.01.2022	03.01.2022	31.12.2021	30.11.2021	31.10.2021
15.02.2022	18.01.2022			
28.02.2022	31.01.2022	31.01.2022	31.12.2021	30.11.2021
15.03.2022	15.02.2022			
31.03.2022	03.03.2022	28.02.2022	31.01.2022	31.12.2021
15.04.2022	18.03.2022			
30.04.2022	02.04.2022	31.03.2022	28.02.2022	31.01.2022
15.05.2022	17.04.2022			
31.05.2022	03.05.2022	30.04.2022	31.03.2022	28.02.2022
15.06.2022	18.05.2022			
30.06.2022	02.06.2022	31.05.2022	30.04.2022	31.03.2022
15.07.2022	17.06.2022			
31.07.2022	03.07.2022	30.06.2022	31.05.2022	30.04.2022
15.08.2022	18.07.2022			
31.08.2022	03.08.2022	31.07.2022	30.06.2022	31.05.2022
15.09.2022	18.08.2022			
30.09.2022	02.09.2022	31.08.2022	31.07.2022	30.06.2022

15.10.2022	17.09.2022			
31.10.2022	03.10.2022	30.09.2022	31.08.2022	31.07.2022
15.11.2022	18.11.2022			
30.11.2022	02.11.2022	31.10.2022	30.09.2022	31.08.2022
15.12.2022	17.11.2022			
31.12.2022	03.12.2022	30.11.2022	31.10.2022	30.09.2022

3. Verlängerte Kündigungsfristen bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn bis über zwanzig Jahren

Beschäftigungsdauer:	10 bis 11 Jahre	12 bis 14 Jahre	15 bis 19 Jahre	20 und mehr Jahre
Einzuhaltende Kündigungsfrist:	4 Monate zum Monatsende	5 Monate zum Monatsende	6 Monate zum Monatsende	7 Monate zum Monatsende
Ende des Arbeitsverhältnisses am:	Zugang der Kündigung spätestens am:			
31.01.2022	30.09.2021	31.08.2021	31.07.2021	30.06.2021
28.02.2022	31.10.2021	30.09.2021	31.08.2021	31.07.2021
31.03.2022	30.11.2021	31.10.2021	30.09.2021	31.08.2021
30.04.2022	31.12.2021	30.11.2021	31.10.2021	30.09.2021
31.05.2022	31.01.2022	31.12.2021	30.11.2021	31.10.2021
30.06.2022	28.02.2022	31.01.2022	31.12.2021	30.11.2021
31.07.2022	31.03.2022	28.02.2022	31.01.2022	31.12.2021
31.08.2022	30.04.2022	31.03.2022	28.02.2022	31.01.2022
30.09.2022	31.05.2022	30.04.2022	31.03.2022	29.02.2022
31.10.2022	30.06.2022	31.05.2022	30.04.2022	31.03.2022
30.11.2022	31.07.2022	30.06.2022	31.05.2022	30.04.2022
31.12.2022	31.08.2022	31.07.2022	30.06.2022	31.05.2022

4. Die Sonn- und Feiertagsfallen der Jahre 2021/2022

Die folgenden **Kündigungs-** (KT) und **Beendigungstermine** (BT) sind in den Jahren 2021 und 2022 **Sonn- und Feiertage**:

- 31.10.2021 (Sonn- u. Reformationstag) BT/KT*
- 15.04.2022 (Karfreitag) BT
- 17.04.2022 (Ostersonntag) KT
- 15.05.2022 (Sonntag) BT
- 03.07.2022 (Sonntag) KT
- 31.07.2022 (Sonntag) BT/KT
- 15.08.2022 (Mariä Himmelfahrt) BT**
- 03.10.2022 (Tag der Deutschen Einheit) KT
- 31.10.2022 (Reformationstag) BT/KT*

* Der **Reformationstag** ist nur in den Bundesländern Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ein gesetzlicher Feiertag.

** **Mariä Himmelfahrt** ist nur im Saarland und in den überwiegend katholischen Gegenden Bayerns ein Feiertag.

Beendigungstermin (BT) ist der Tag, zu dem ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann. **Kündigungstermin** (KT) ist der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis spätestens gekündigt werden - die Kündigung dem Arbeitnehmer also zugegangen sein - muss, damit es mit Ablauf des Beendigungstermins aufgelöst wird.

Wenn Mitarbeiter die Zeit zwischen einem Wochenende und einem Feiertag oder zwischen einem Feiertag und dem Wochenende gern als **Brückentage** nutzen, sollten sich Arbeitgeber und Personale rechtzeitig vergewissern, ob der zu kündigende Mitarbeiter am Tag der beabsichtigten Kündigung auch im Betrieb ist. Sonst passiert es, dass die Kündigung nicht rechtzeitig zugeht, wenn man sie persönlich am Arbeitsplatz übergeben will.

5. Die praktische Bedeutung rechtzeitiger Kündigung 2021/2022

§ 193 BGB sagt, dass in Fällen, in denen eine **Willenserklärung** innerhalb einer bestimmten **Frist** abzugeben ist und der letzte Tag dieser Frist dann auf einen **Sonntag**, einen am Erklärungs- oder Leistungsort anerkannten staatlichen **Feiertag** oder auf einen **Samstag** fällt, an die Stelle des letzten Tags der Frist **der nächste Werktag** tritt. **Aber**: Das gilt nicht für **Kündigungsfristen**. Ihr **Fristende** wird durch die Regelung in § 193 BGB nicht hinausgeschoben.

Praxistipp:

Damit der rechtzeitige Zugang einer Kündigungserklärung gewährleistet ist, wird dringend empfohlen, die Kündigung bereits einige Tage vor dem jeweiligen Sonn- oder Feiertag auszusprechen. Der zu kündigende Arbeitnehmer muss von der Kündigung Kenntnis bekommen (können), sonst geht sie nicht zu. Dabei kommt es nicht auf das Datum des Kündigungsschreibens an, sondern immer auf seinen rechtzeitigen Zugang beim Arbeitnehmer.

Dazu ein paar

Beispiele:

1. Arbeitgeber A möchte sich zum 31.10.2022 von Mitarbeiterin M1 trennen. Die Kündigungsfrist der M1 beträgt vier Wochen zum Monatsende. Rein kalendermäßig würde es damit ausreichen, wenn A die Kündigung am 03.10.2022 aussprechen würde. Der 03.10.2022 ist jedoch ein Feiertag - der Tag der Deutschen Einheit. A kann nicht erwarten, dass seine Kündigung der M1 an diesem Tag zugeht. Hier ist es für ihn angezeigt, dass er die Kündigung so rechtzeitig ausspricht, dass M1

sein Kündigungsschreiben bereits vor dem 03.10.2022 in der Hand hat. Es wäre 2022 also sinnvoll, M1 die schriftliche Kündigungserklärung spätestens am 30.09.2022 (Freitag) oder am 01.10.2022 (Samstag) gegen Empfangsbestätigung zu übergeben. Trägt das Kündigungsschreiben nur das Datum "30.09.2022" oder "01.10.2022" und geht es M1 wegen des Feiertags tatsächlich erst am 04.10.2022 zu, reicht das nicht, um ihr Arbeitsverhältnis pünktlich zum 31.10.2022 zu beenden. Ein Zugang am 04.10.2022 würde das Arbeitsverhältnis von M1 erst zum 30.11.2022 auflösen - also einen ganzen Monat später.

2. Arbeitgeber A möchte einer Kollegin von M1, der Mitarbeiterin M2, ebenfalls zum 31.10.2022 kündigen. Die maßgebliche Kündigungsfrist M2s beträgt wegen der längeren Betriebszugehörigkeit drei Monate zum Monatsende. Der letzte Kündigungszeitpunkt ist somit der 31.07.2022, ein Sonntag. Schreibt A die Kündigung für M2 am Freitag (29.07.2022) oder Samstag (30.07.2022) und bringt er sie erst dann zur Post, kann er sicher sein, dass M2 die Kündigung nicht mehr rechtzeitig am 31.07.2022 bekommt. Sie wird ihre Kündigung wegen des Sonntags voraussichtlich erst am 01.08.2022 oder noch später erhalten. Ein Zugang am 01.08.2022 oder danach reicht für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2022 aber nicht mehr. Die Kündigung des A würde das Arbeitsverhältnis von M2 dann erst zum 30.11.2022 beenden - und A müsste ihr für einen ganzen Kalendermonat das Arbeitsentgelt weiterzahlen.

Eine **Kündigung**, die **nicht rechtzeitig** zugeht, bleibt zwar als Kündigung wirksam - nur eben **nicht zum gewollten Termin**. Die **Kündigungsfrist** wird in diesen Fällen bis zum nächst zulässigen Beendigungszeitpunkt **hinausgeschoben**. Das bedeutet für den Arbeitgeber: Bis zu diesem nächst zulässigen Beendigungszeitpunkt schuldet er seinem Arbeitnehmer weiterhin das vereinbarte Arbeitsentgelt .

Solange der Arbeitgeber die **Leistung Arbeitsentgelt** schuldet, muss der Arbeitnehmer die **Gegenleistung Arbeit** leisten. Er muss das bereits gekündigte Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortsetzen. Nur: In der Regel ist seine Motivation auf dem Nullpunkt und dem Arbeitgeber fehlt oft das nötige Vertrauen, den gekündigten Mitarbeiter weiter für sich tätig sein zu lassen. In dieser Situation empfiehlt sich dann eine Freistellung , die natürlich auch unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erfolgen muss. Und dann gibt es noch Arbeitnehmer, die sich schlicht in die Arbeitsunfähigkeit flüchten und sich auf diese Weise vor der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses drücken.

Praxistipp:

Das alles zeigt, dass die Einhaltung der richtigen Kündigungsfrist enorm wichtig ist. Da lohnt es sich manchmal sogar, eine längere Fahrt zu einem Kündigungsempfänger in Kauf zu nehmen, der nicht am Betriebssitz wohnt, um ihm die Kündigung selbst oder durch einen Boten persönlich zuzustellen.

Die maßgebliche Kündigungsfrist kann sich durch **Auslegung** der Kündigungserklärung ergeben. Auch wenn eine Kündigung zum falschen Termin in der Regel in eine Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt ausgelegt oder umgedeutet werden kann: Die **Umdeutung** setzt nach § 140 BGB ein nichtiges Rechtsgeschäft voraus. Bei einer Kündigung mit zu kurzer Frist kommt daher eine Umdeutung nur in Betracht, "wenn der Arbeitnehmer die fehlerhafte Kündigungsfrist mit der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG angegriffen hat und nicht die Fiktionswirkung des § 7 KSchG eingetreten ist" (BAG, 01.09.2010 - 5 AZR 700/09).

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsfristen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt. Weitere Urteile etc. sind in den Rechtsprechungs-ABCs der Stichwörter Kündigungsfristen - Allgemeines ff. hinterlegt.

6.1 Nicht eingehaltene Kündigungsfrist

"Ob bei einer ordentlichen Kündigung die Nichteinhaltung der objektiv richtigen Kündigungsfrist mit der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht werden muss, hängt davon ab, ob die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zur **Unwirksamkeit der Kündigungserklärung** führt. Das ist der Fall,

wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist **auslegen** lässt. Bedürfte die Kündigung der **Umdeutung** in ein anderes Rechtsgeschäft, nämlich in eine Kündigung mit zulässiger Frist, gilt die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nach § 7 KSchG als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum 'falschen Termin', wenn die zu kurze Kündigungsfrist nicht als anderer Unwirksamkeitsgrund binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege (§ 4 Satz 1 KSchG , § 6 KSchG) geltend gemacht worden ist" (BAG, 15.05.2013 - 5 AZR 130/12).

6.2 Tarifliche Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 Abs. 1 , Abs. 2 und Abs. 3 BGB geregelt. Von den gesetzlichen **abweichende Kündigungsfristen** dürfen gemäß § 622 Abs. 4 BGB in einem Tarifvertrag vereinbart werden. Die Tarifpartner sind dabei nicht mal gehalten, sich nach den Vorgaben des § 622 Abs. 2 BGB und seiner **Staffelung** zu richten. Sie können also zusätzliche Beendigungstermine (hier: der 15. eines Kalendermonats) und selbst **kürzere einheitliche Kündigungsfristen** vorsehen, deren Dauer (hier: drei Wochen) nicht nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Die Tarifpartner dürfen sogar in einem Rationalisierungstarifvertrag für Änderungskündigungen von den im Manteltarifvertrag geregelten Kündigungsfristen abweichende kürze vereinbaren (BAG, 18.10.2018 - 2 AZR 381/18) .

6.3 Verlängerte Kündigungsfrist

Das Gesetz bestimmt in § 622 Abs. 6 BGB : "Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber." Aber auch eine **für beide Parteien** geltende verlängerte Kündigungsfrist - hier: "drei Jahre zum Monatsende" - kann Probleme machen: "Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder sog. Einmalbedingungen **erheblich verlängert**, kann darin auch dann eine **unangemessene Benachteiligung** entgegen den Geboten von Treu und Glauben iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird" (BAG, 26.10.2017 - 6 AZR 158/16 - Leitsatz).

6.4 Wartezeitberechnung

Arbeitnehmer haben **KSchG-Kündigungsschutz**, wenn ihr Arbeitsverhältnis "in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat". Für die Berechnung der 6-monatigen Wartezeit gelten die §§ 186 ff. BGB über **Fristen und Termine**. Zu beachten ist jedoch: "§ 193 BGB findet auf die Berechnung der Wartezeit i.S.v. § 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 - Leitsatz).