

Betriebszugehörigkeit und Kündigungsfristen

Gemäß § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) müssen Unternehmen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen bestimmte Mindestkündigungsfristen einhalten. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren kann danach der Arbeitgeber nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat und auch nur zum jeweiligen Monatsende kündigen. Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses kann sich die einzuhaltende Kündigungsfrist sogar auf bis zu sieben Monate verlängern.

Diese gesetzlichen Vorgaben sind für Arbeitgeber grundsätzlich verbindlich. Nur durch tarifvertragliche Regelung können ggf. kürzere Fristen vereinbart werden, § 622 Abs. 4 BGB. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen ist dagegen auch einzelvertraglich möglich.

Im Arbeitsvertrag kann zudem vereinbart werden, dass die verlängerten Kündigungsfristen des Arbeitgebers auch für eine Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in gelten. Wird dies nicht vereinbart, gilt muss der/die Arbeitnehmer:in bei einer Eigenkündigung auch bei einem langen Bestand des Arbeitsverhältnisses nur die sogenannte Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB beachten. Diese beträgt vier Wochen und eine Kündigung ist zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Nicht immer einfach zu beantworten ist die Frage, welche Zeiten bei der Bestimmung der Mindestkündigungsfristen eigentlich als relevante Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten. So werden Beschäftigungszeiten aus FRÜHEREN ARBEITSVERHÄLTNISSEN mit demselben Arbeitgeber nicht berücksichtigt, es sei denn, dass zwischen den Beschäftigungsverhältnissen ein „enger sachlicher Zusammenhang“ besteht. Ein bloßer Wechsel der arbeitsvertraglichen Tätigkeiten oder Funktion bei einem ansonsten einheitlichen Beschäftigungsverhältnis führt dagegen nicht einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit. Die gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer:in zunächst nur in einem Ausbildungsverhältnis bei dem Unternehmen tätig war und erst nach Abschluss der Ausbildung ein „echtes“ Arbeitsverhältnis vereinbart wurde. In diesem Fall ist auch die Ausbildungszeit auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit anzurechnen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 02.12.1999 – 2 AZR 139/99).

Unter Juristen umstritten ist die Frage, ob auch vorherige Zeiten einer freien Mitarbeit bei der Berechnung der Kündigungsfrist mit zu berücksichtigen sind. Eine Berücksichtigung kommt danach u.U. in Betracht, wenn sich durch die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis die Art der bisherigen Tätigkeit nicht entscheidend verändert hat. Tätigkeiten als Praktikant:in oder Leiharbeiter:in sind hingegen bei der Berechnung regelmäßig nicht mit einzubeziehen.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de