

# Kündigungsfrist

Beitrag von „Theaitetos“ vom 8. April 2024 11:53

[Zitat von Ianiyah](#)

Hallo,

Aktuell bin ich als TVL 13 befristet bis zu den Sommerferien (21.6.) in NDS als Vertretungslehrer angestellt.

Ich möchte nun die Schule und das Bundesland wechseln zum 1.6.24

Mein TVL Vertrag ist "zweckbefristet, längstens zum 21.6.". (Start Mitte Februar)

Demnach habe ich nach "§30: (4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden"

eine Kündigungsfrist von 2 Wo zum Monatsende, richtig? (6 Monate Probezeit, wegen "sachlichen Grund")

oder habe ich 4 Wochen zum Monatsende, weil nur 6 Wochen Probezeit?

Wer bekommt meine Kündigung? Geht die fristgerecht an die Schulleitung und die leitet weiter (Dienstweg?)

Alles anzeigen

Die Kündigung bedarf der Schriftform (§ 623 BGB) und muss der im Vertrag genannten (juristischen) Person zugehen (Zugang ist der fristrelevante Zeitpunkt). Der Zugang beim Schulleiter dürfte hier der (juristischen) Person zurechenbar sein, da man beim Schulleiter davon ausgehen darf, dass er als Organ des Landes empfangsberechtigter Stellvertreter für Kündigungen im Rahmen "seiner" Schule ist. Bedenke, dass *Schriftform* und *Textform* (i.e. einfache E-Mail) nicht identisch sind. Nimm eine Kopie mit und lass dir den Empfang bestätigen, da die Beweislast für die wirksame und frist-/formgerechte Kündigung bei dir liegt.

Mitte Februar ist gem. § 192 BGB als 15. Februar zu lesen, somit wäre das im Falle der sechswöchigen Frist verfristet. Es wäre somit die entscheidende Frage, ob ein "sachlicher Grund" gem. § 30 Abs. 4 TV-L vorliegt. Andere (*ordentliche*) Kündigungsrechte sind nicht ersichtlich, da der Fall des § 30 Abs. 5 TV-L nicht einschlägig ist und gemäß § 620 Abs. 3 BGB i.V.m § 15 Abs. 4 TzBfG grundsätzlich bei befristeten Arbeitsverträgen kein Recht zur Kündigung

gewährt wird.

Ob ein "sachlicher Grund" vorliegt, das weiß ich nicht. Systematisch lässt sich aus § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG schließen, dass eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nur mit sachlichen Grund erfolgen darf. Aus der spezielleren tariflichen Regelung in § 30 Abs. 3 TV-L lässt sich aus der Vertragsdauer von ca. 4 Monaten (15.02 bis 21.06) jedoch schließen, dass ein "sachlicher Grund" i.S.d. § 30 Abs. 4 TV-L vorliegt, somit ein ordentlicher Kündigungsgrund vorliegt.

**Edit:** Der "sachliche Grund" dürfte hier der Regelfall einer Bedarfsbefristung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) darstellen (Karb in Conze/Karb/Wölk/Reidel,

Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage 2021, Rn. 829 ff.).

Bitte nehme das ohne Gewähr und konsultierte im Zweifel einen Rechtsanwalt (der für dich auch kündigen könnte), zumal es sein könnte, dass wir etwas übersehen.