

Kündigungsfrist zum Quartalsende- was bedeutet das genau?

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 20:57

Hallo Ihr Lieben,

meine Kündigung beschäftigt mich leider immer noch etwas und mir liegt eine ungeklärte Frage schwer im Bauch.

Ich habe einen TVL Vertrag und bin über ein Jahr angestellt. Demnach beträgt meine Kündigungsfrist 6 Wochen. Nun lese ich allerdings überall den Zusatz "bis zum Quartalsende". Bedeutet das, dass ich nicht einfach heute kündigen kann und in 6 Wochen meinen letzten Tag hätte? Kann ich immer nur zu bestimmten Terminen (Quartalsenden) kündigen?

Ich hoffe jemand hat Rat und Ahnung 😊

liebe Grüße

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 21:04

Konkreter Fall:

Ich möchte zum 1.11 eine neue Stelle antreten. Muss ich dann quasi spätestens 6 Wochen vor dem 30.09 eine Kündigung einreichen in der steht, dass ich zum 31. Oktober kündige?

Beitrag von „chilipaprika“ vom 6. August 2019 21:29

Nein, du musst spätestens 6 Wochen vor dem 30. September eine Kündigung eingereicht haben, damit du Ende September (da endet nämlich das 3. Quartal) gehen darfst.

Ende Oktober kannst du mit dieser Regelung nicht gehen. Es sei denn, es findet sich eben eine andere Lösung in beidseitigem Einvernehmen.

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 21:39

Ok danke für deine Antwort. Das bringt schonmal ein wenig Licht ins Dunkel.

Könnte man als Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen fristlos kündigen? Bislang fand ich nur die Legitimation durch "Gründe die das Vertrauen erschüttern".

Beitrag von „puntino“ vom 6. August 2019 21:52

Zitat von meyereggers

Ok danke für deine Antwort. Das bringt schonmal ein wenig Licht ins Dunkel.

Könnte man als Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen fristlos kündigen? Bislang fand ich nur die Legitimation durch "Gründe die das Vertrauen erschüttern".

Rede mit deinem Arbeitgeber und erkläre die Situation. Wenn sich dann herausstellt, dass du zu Ende Oktober nicht ordentlich kündigen kannst, dann bitte darum, einen **Aufhebungsvertrag** zu schließen.

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 22:13

Hab mich da mal eingelesen. Das ist ein super Tipp. Danke dafür [@Kimetto](#) und [@chilipaprika](#)

Ich hoffe nur, dass sich das Schulamt darauf einlässt.

Beitrag von „plattyplus“ vom 6. August 2019 22:26

Zitat von meyereggers

Bislang fand ich nur die Legitimation durch "Gründe die das Vertrauen erschüttern".

Was würde eigentlich passieren, wenn Du ein Kündigungsschreiben 6 Wochen vorm Quartalsende mit dem Vermerk "zum 31.10." einreichst, der Arbeitgeber das nicht akzeptiert und auch keinen Aufhebungsvertrag unterschreibt und du dann im November einfach nicht mehr kommst? Was will der Arbeitgeber dann machen? 😊

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 22:33

Ich glaube das würde einige Probleme bedeuten oder? 😊 Zumal ich ja auch evtl. eine neue Arbeitsstelle antreten möchte und das allein Lohnsteuertechnisch n Kuddelmuddel wäre.

Beitrag von „plattyplus“ vom 6. August 2019 22:43

Wieso soll das ein Kuddelmuddel geben? Du hast den Arbeitgeber rechtzeitig vorgewarnt, da kann er von dir nicht einmal Schadenersatz verlangen. Du haust ja nicht plötzlich von einen auf den nächsten Tag ab.

Beitrag von „meyereggers“ vom 6. August 2019 23:47

Aber im Vertrag ist ja eine Kündigungsfrist zum Quartalsende festgeschrieben. Also entfällt hier ja die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung.

Denke ich werde da erstmal den Weg der Aufhebung gehen und wenn das nicht klappt den außerordentlichen Weg. Bin sehr gespannt und ein wenig ängstlich, dass ich da Abhängig bin von den Entscheidern.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 7. August 2019 09:42

[Zitat von plattyplus](#)

Was würde eigentlich passieren, wenn Du ein Kündigungsschreiben 6 Wochen vorm Quartalsende mit dem Vermerk "zum 31.10." einreichst, der Arbeitgeber das nicht akzeptiert und auch keinen Aufhebungsvertrag unterschreibt und du dann im November einfach nicht mehr kommst? Was will der Arbeitgeber dann machen? 😊

manchmal wundert es einen nicht, dass du hier und da mit deinen Vorgesetzten /Arbeitsstellen Problemchen hast.

Wer nach dem Motto lebt, muss auch mit den Konsequenzen leben...

Beitrag von „plattyplus“ vom 7. August 2019 09:53

[@chilipaprika](#):

Wieso? Wenn [@meyereggers](#) mit 6 Wochen Frist vor Ablauf des aktuellen Quartals am 30.9. kündigt und in die Kündigung als letzten Arbeitstag den 31.10. vermerkt anstatt des 30.9., kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, daß er nicht genug Zeit hatte, um für Ersatz zu sorgen. Außerdem müßte man dann mal untersuchen, ob solch lange Kündigungsfristen überhaupt zulässig sind. Schließlich sieht die gesetzliche Regelung bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer vor, daß die regelmäßige Kündigungsfrist 4 Wochen beträgt. Von Quartalen und 6 Wochen steht da nichts. Da stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag mit einer so langen Kündigungsfrist keine Übervorteilung des Arbeitnehmers ist.

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 7. August 2019 10:33

[Zitat von plattyplus](#)

Was will der Arbeitgeber dann machen?

Schadensersatz fordern.

Beitrag von „plattyplus“ vom 7. August 2019 10:41

Schadenersatz wofür? Dafür, daß der Arbeitnehmer mit ausreichender Frist gekündigt hat? Sollte es um den Umstieg von einer TV-L Stelle auf einen Beamtenposten gehen, würde ich allerdings notfalls sogar noch den Schadenersatz in Kauf nehmen.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 7. August 2019 10:42

<https://www.juraforum.de/gesetze/bgb/62...sverhaeltnissen>

Da gibt es auch längere Fristen, wenn man länger angestellt ist.

In der Firma meines Mannes haben die AT-Leute vom ersten Tag an 6 Monate zum Quartalsende Kündigungsfrist. Du argumentierst oft gerne mit den Arbeitsbedingungen und Gehältern der freien Wirtschaft... da muss man auch sich an Regeln halten.

Solche Fristen, die sich im öffentlichen Dienst und in den meisten Tarifverträgen mit der Zeit verlängern, sind zum Schutz BEIDER Seiten.

Beitrag von „meyeregggers“ vom 7. August 2019 11:06

[Zitat von plattyplus](#)

[@chilipaprika](#):

Wieso? Wenn [@meyeregggers](#) mit 6 Wochen Frist vor Ablauf des aktuellen Quartals am 30.9. kündigt und in die Kündigung als letzten Arbeitstag den 31.10. vermerkt anstatt des 30.9., kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, daß er nicht genug Zeit hatte, um für Ersatz zu sorgen. Außerdem müßte man dann mal untersuchen, ob solch lange Kündigungsfristen überhaupt zulässig sind. Schließlich sieht die gesetzliche Regelung bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer vor, daß die regelmäßige Kündigungsfrist 4 Wochen beträgt. Von Quartalen und 6 Wochen steht da nichts. Da stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag mit einer so langen Kündigungsfrist keine Übervorteilung des Arbeitnehmers ist.

Das ist eigentlich eine interessante Frage. Die Frist wird eingehalten nur das Enddatum liegt nicht am Ende des Quartals. Klingt erstmal gar nicht so falsch.

Beitrag von „panthasan“ vom 7. August 2019 11:08

[Zitat von plattyplus](#)

[@chilipaprika](#):

Wieso? Wenn [@meyereggers](#) mit 6 Wochen Frist vor Ablauf des aktuellen Quartals am 30.9. kündigt und in die Kündigung als letzten Arbeitstag den 31.10. vermerkt anstatt des 30.9., kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, daß er nicht genug Zeit hatte, um für Ersatz zu sorgen. Außerdem müßte man dann mal untersuchen, ob solch lange Kündigungsfristen überhaupt zulässig sind. Schließlich sieht die gesetzliche Regelung bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer vor, daß die regelmäßige Kündigungsfrist 4 Wochen beträgt. Von Quartalen und 6 Wochen steht da nichts. Da stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag mit einer so langen Kündigungsfrist keine Übervorteilung des Arbeitnehmers ist.

wenn die Kündigung so eingereicht wird, würde es mich nicht wundern, wenn der AG eine Kündigung seinerseits ausspricht und zwar zum eigentlichen Quartalsende, dem 30.9. Bei meinem Mann mussten wir auch mit nur einem Tag vor Fristende kündigen, da er sonst mit einer früheren Kündigung hätte rechnen müssen.

Beitrag von „meyereggers“ vom 7. August 2019 11:33

Ok das wäre dann natürlich auch blöd.

Hat jemand evtl. schon Erfahrungswerte was einen Aufhebungsvertrag angeht und wenns nicht klappt mit einer fristlosen Kündigung meinerseits aus gesundheitlichen Gründen? Darauf würde ich mich im Notfall berufen.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 7. August 2019 11:36

Du bist zur Zeit Lehrer im Angestelltenverhältnis? Willst du nie wieder fürs Land arbeiten?

Beitrag von „meyereggers“ vom 7. August 2019 11:54

Genau im Angestelltenverhältnis. Ne ich plane in einem völlig anderen Bereich zu arbeiten und auch nicht wiederzukehren.

Beitrag von „panthasan“ vom 7. August 2019 12:06

Je nach Personalsituation an deiner schule würde ich Recht offensiv an die SL randtreten und deinen Wunsch schildern. Letztendlich kann dir nicht viel schlimmeres passieren, als dass dir die SL zu verstehen gibt, dass du Recht schnell ersetzbar bist. Dann müsstest du eben zum 30.9. kündigen, so wie es der Vertrag sowieso sagt. Die zweite (mMn wahrscheinlichste) Möglichkeit wäre, dass die SL froh ist um jeden Tag den du noch Unterricht abdecken kannst. Dann wird deine SL alles in Bewegung setzen um mit dem Schulamt einen Aufhebungsvertrag klar zu machen, so dass du zum gewünschten Zeitpunkt die Schule verlassen und einen neuen Job antreten kannst.

Beitrag von „Piksieben“ vom 7. August 2019 12:09

Hast du den neuen Arbeitsvertrag schon unterschrieben? Du solltest möglichst schnell (also noch in den Ferien) an deiner Schule Bescheid sagen, dass du weg willst, damit für Ersatz gesorgt werden kann. Wenn du möchtest, dass man dir entgegen kommt, solltest du auch entsprechend handeln.

Ich weiß von einem relativ kurzfristigen Aufhebungsvertrag. Du willst den Oktober noch bezahlt haben mit den 2 Wochen Ferien. Ich könnte mir vorstellen, dass das nicht ganz so einfach ist.

Beitrag von „meyereggers“ vom 7. August 2019 12:13

Da ich beim Schulamt direkt angestellt bin, müsste ich direkt mit dem Schulamt verhandeln. Meinst du es wäre ne gute Strategie um den Aufhebungsvertrag zu bitten und auch schon anzudeuten, dass mir ansonsten eh nichts anderes übrig bleibt als den fristlosen Weg zu gehen

oder sollte man damit erstmal hinterm Berg halten?

lg

Beitrag von „meyereggers“ vom 7. August 2019 12:18

Den neuen vertrag habe ich noch nicht unterschrieben. Den neuen Job habe ich noch nicht sicher und evtl könnte der auch schon Anfang Oktober losgehen.

Da ich ihn allerdings noch nicht sicher habe, kann ich den aktuellen Vertrag nicht einfach auslaufen lassen und riskieren am Ende mit nichts dazustehen.

Um den Oktober und die Ferien geht es mir nicht. Meine Gesundheit lässt den Job einfach nicht mehr zu und deshalb muss ich da irgendwie n fließenden Übergang in den potentiell neuen Job schaffen.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 7. August 2019 12:18

Ernsthaft?

Da der 1. November ein mittlerweile regulärer Einstellungstermin ist, steigen dadurch deine Chancen. Ich spekuliere allerdings ohne die Ferien. Man kann aber nunmal nicht immer alles haben...

Man sieht sich zwei Mal im Leben...

Beitrag von „Piksieben“ vom 8. August 2019 00:17

Tja, da würde ich erst mal den neuen Job klar machen, dort musst du halt auch verhandeln mit dem Argument "Kündigungsfrist". Und dann zum 30.9. kündigen. Einen Monat kann man notfalls doch mal überbrücken. Gerade wenn es um deine Gesundheit geht, ist doch eine kurze Unterbrechung nicht schlecht.