

Zusammenfassung deutscher gesetzlicher Regelungen zum Arbeitsrecht bezüglich Kündigungsfrist und Abfindungsanspruch

德国劳动法关于解除合同期限及经济补偿请求权之综述

I. Kündigungsfrist (Arbeitnehmer/Arbeitgeber) 解除合同期限(劳动者/用人单位)

I.1 Gesetzliche Regelung, § 622 BGB (ordentliche Kündigung):

法律条文规定，德国民法典第 622 条(劳动合同之常规解除)

Arbeiter und Arbeitnehmer: Der Arbeiter oder Arbeitnehmer kann grundsätzlich mit einer Frist (Kündigungsfrist) von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Einzel- oder tarifvertragliche Regelungen gehen der gesetzlichen Regelung zur Kündigungsfrist vor.

工人及劳动者：工人或劳动者基本上可以在至公历每月 15 日或者月底之日之前 4 周宣告解除合同。就解除合同期限的个别约定或集体合同之约定优先于此期限适用。

Arbeitgeber: Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die gleichen Kündigungsfristen einzuhalten. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre, **verlängert** sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber und es kann nur **zum Ende eines Kalendermonats** gekündigt werden.

用人单位：用人单位解除合同基本上需遵守相同期限。若劳动合同存续时间超过 2 年，则其与劳动者解除合同之期限被延长，且只能至每月月底之日解除合同。

Folgende verlängerte Fristen sind je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses zugrunde zulegen:

解除合同期限延长幅度取决于劳动合同存续时间

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
劳动合同存续时间	合同解除期限
2 Jahre 2 年	1 Monat 1 个月
5 Jahre 5 年	2 Monate 2 个月
8 Jahre 8 年	3 Monate 3 个月
10 Jahre 10 年	4 Monate 4 个月
12 Jahre 12 年	5 Monate 5 个月
15 Jahre 15 年	6 Monate 6 个月
20 Jahre 20 年	7 Monate 7 个月

Bei der Berechnung des Beschäftigungszeitraums zur Ermittlung der Kündigungsfrist sind nach Gesetz nur die Zeiten zu berücksichtigen, die **nach der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers** liegen. Jüngere Arbeitnehmer können daher stets mit der kurzen 4-Wochen-Frist gekündigt werden. Diese Rechtslage wurde allerdings mit Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 19.01.2010 für europarechtswidrig erklärt, sodass die deutschen Gerichte und daher auch die Praxis bei der Berechnung von Kündigungsfristen auch die Zeiten *vor* dem 25. Lebensjahr mitberücksichtigen müssen.

依照法律在确定解除劳动合同期限时只需计算劳动者在年满 25 周岁以后劳动合同存续的时间。因此与年轻的劳动者解除合同均可依照 4 周期限。但此规定经欧洲法院 2010 年 1 月 19 日的判决裁定与欧洲法相违背，因此德国法庭在确定解除劳动合同期限的实践中也必须考虑劳动者 25 周岁之前劳动合同存续的时间。

I.2 Ausnahmen 例外

I.2.a Tarifverträge 集体合同

Tarifvertragliche Vereinbarungen können zu einer Verlängerung oder einer Verkürzung der Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen. Daneben können nach § 5 Tarifvertragsgesetz vom Bundesministerium für Arbeit und

Soziales für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge die Kündigungsfristen beeinflussen.

集体合同的规定可以导致用人单位和劳动者解除合同期限被延长或缩短。另外根据集体劳动合同法第 5 条的规定经联邦劳动社会部宣告具有一般约束力的集体合同也可以影响解除合同之期限。

I.2.b Einzelvertragliche Regelungen 个别约定

Die gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber können grundsätzlich nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgekürzt werden. Kürzere Kündigungsfristen als vier Wochen können individuell vereinbart werden, wenn:

用人单位适用的解除合同期限基本上不能够被缩短而损害劳动者利益。少于 4 周的解除合同期限只有在下列情况下才能够进行个别约定：

1. der Arbeitnehmer nur eine vorübergehende Aushilfstätigkeit ausübt, die nicht länger als drei Monate dauert;

劳动者从事的工作为不超过 3 个月时限的暂时性帮工

2. Wird eine **Probezeit** vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Dies gilt nur, wenn die Probezeit nicht länger als sechs Monate dauert. Eine Verkürzung der Zwei-Wochen-Frist ist nicht zulässig. Mit dieser Frist kann längstens bis zum Ablauf der sechs Monate gekündigt werden, auch wenn das Ende der Kündigungsfrist erst nach diesem Zeitpunkt liegt.

若约定了试用期，则在此期间劳工合同可以提前 2 周通知解除。而此项只适用于试用期不超过 6 个月的情况。少于 2 周的解除合同期限无效。2 周期限最晚可以适用在 6 个月结束时，即使此时 2 周的结束已经在 6 个月之外。

I.3 Außerordentliche Kündigung 劳动合同之特殊解除

Außerordentliche Kündigung heißen oftmals auch fristlose Kündigungen, weil sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist mit sofortiger Wirkung beenden können, **§ 626 BGB**. Diese Kündigung ist nur aus besonderem Grund zulässig, der zum Beispiel in einem sehr schwerwiegenden Verstoß des Arbeitnehmers liegen kann. Bei der außerordentlichen Kündigung sind zwei „Fristenregelungen“ zu beachten:

特殊解除通常情况下也被称作无期限解除，因为它通常无须遵守任何期限而立即终止劳动合同，参见德国民法典第 626 条。此解除只有基于重大原因才有效，比如劳动者出现严重过失。在劳动合同之特殊解除时需注意 2 个期限规定。

Auslauffrist: Es können sogenannte Auslauffristen erklärt werden. Solche werden in der Regel erklärt, wenn der Gekündigte noch jemand anders einarbeiten soll, weil er der einzige ist, der die für den Arbeitsplatz nötigen Kenntnisse besitzt, bzw. mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes vertraut ist.

消滅期限：可以宣告所谓的消滅期限。通常适用于被解除合同关系的劳动者尚需将其他人培训成熟的情形，因为被解除劳动关系的劳动者在此情形中为唯一具备工作位置所需知识技能且熟识工作位置特点的人。

Ausschlussfrist: Für die Kündigungsgründe gilt auf Seiten des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB von zwei Wochen. Die außerordentliche Kündigung muss binnen zwei Wochen nach - sicherer - Kenntnis der Kündigungsgründe erfolgen und zugegangen sein.

排除期限：无论用人单位一方还是劳动者一方都需遵守民法典第 626 条第 2 款规定的对解除合同理由适用的 2 周排除期限。特殊解除必须在明确知晓解除合同理由之后的 2 周内宣告并送达。

I.4 Befristungen 固定期限

Arbeitsverhältnisse können auch befristet werden mit der Folge, dass zum Ende der Frist keine Kündigungserklärung erforderlich ist, sondern das Arbeitsverhältnis „automatisch“ endet. Die Befristung kann zeitlich flexibel und beliebig mit demselben Arbeitnehmer wiederholt werden, wenn ein gesetzlich vorgesehener Sachgrund

vorliegt, § 14 Abs. 1 TzBfG. Als häufigster in der Praxis vorkommender Grund ist hier beispielsweise die Schwangerschaftsvertretung zu nennen.

劳动合同可以固定期限，其法律后果为合同到期“自动”终止而无需宣布合同解除。若法律规定的事实理由出现，参见部分工时劳动法第 14 条，则可以随时自由地与同一位劳动者重复签订固定期限合同。怀孕期间代理是实践当中经常出现情形的一个例子。

Die Befristung ohne Sachgrund ist zulässig über einen Höchstzeitraum von zwei Jahren. Innerhalb dieses Zeitraums ist die Verlängerung höchstens drei Mal zulässig, sodass man beispielsweise einen Vertrag zunächst auf sechs Monate befristen kann und dann drei Mal um jeweils sechs Monate verlängern kann. Zur Wirksamkeit einer Befristung ist zudem erforderlich, dass diese vor Beginn der Beschäftigung schriftlich vereinbart wurde, und dass der Arbeitnehmer zuvor nicht beim Arbeitgeber beschäftigt war.

无事实理由固定期限的最高额度为 2 年。在此期间最多可以将合同延期 3 次，即合同首先固定期限为 6 个月，其后每次延长 6 个月。另外固定期限只有在劳动合同开始执行前对此进行了书面约定且劳动者事先没有在用人单位工作过的情形下才有效。

Eine ordentliche Kündigung während des Befristungszeitraums ist nur möglich, wenn diese auch im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

劳动合同之常规解除在固定期限內只有在合同中就此有约定情形下有效。

II. Anwendbarkeit der Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) 解雇保护法之应用

Durch das KSchG sollen Arbeitnehmer vor einer Kündigung geschützt werden, indem in der Regel ein Grund für die Kündigung erforderlich ist. Unter den Schutzbereich fallen auch Teilzeitbeschäftigte oder in Nebenbeschäftigung tätige Personen. Für bestimmte Arbeitnehmer, Betriebsräte usw., ist die ordentliche Kündigung per Gesetz ausgeschlossen, § 15 KSchG. Durch strategische Planung und Arbeitsvertragsgestaltung kann jedoch ein großes Maß an Flexibilität und Sicherheit für den Arbeitgeber behalten werden, um die Wirkungen des KSchG abzumildern.

解雇保护法的意义在于保护劳动者无故被解除劳动关系。部分时间劳动者或者兼职劳动者也享受此法之保护。某些特定的劳动者，企业委员会成员等依法不得常规解雇，参看解雇保护法第 15 条。若想减弱解雇保护法的效力，通过战略性的计划以及劳动合同的设计用人单位还是可以保留很高曾读的自由性和安全性。

II.1 Voraussetzungen des Kündigungsschutzes 解雇保护法的前提条件

1. Das Arbeitsverhältnis muss im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung **länger als 6 Monate** ununterbrochen in demselben Betrieb oder Unternehmen bestanden haben, § 1 KSchG

劳动合同在合同解除宣告送达时在同一公司或企业内部连续存续时间**超过 6 个月**，参看解雇保护法第 1 条

2. der Betrieb muss regelmäßig **mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigen, ausschließlich Leitende Angestellte/Geschäftsführer, Lehrlinge oder Auszubildende usw., § 23 KSchG. Teilzeitbeschäftigte werden nur anteilig angerechnet (0,5 bzw. 0,75 Arbeitnehmer)

企业必须惯例**雇佣 10 名以上劳动者**，处于领导地位的雇员/经理，工徒或学徒除外，参看解雇保护法第 23 条。部分时间劳动者被按比例计算（0, 5 或者 0, 75 个劳动者）。

II.2 Rechtsfolge des Kündigungsschutzes: 解雇保护法的法律后果

Genießt der Arbeitnehmer Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, ist in der Regel ein Kündigungsgrund erforderlich, damit die Kündigung wirksam ist. Der Grund kann insbesondere beim Arbeitnehmer liegen (verhaltensbedingte Kündigung, oder personenbedingte Eigenschaften wie lange Krankheit), oder aber beim Arbeitgeber (betriebsbedingte Kündigung, insb. Wegfall des Arbeitsplatzes). Kommen für eine betriebsbedingte Kündigung mehrere vergleichbare Angestellte in Betracht, so muss der Arbeitgeber eine Auswahl treffen und demjenigen kündigen, der persönlich am wenigsten betroffen ist (Sozialauswahl).

若劳动者享受解雇保护法的保护，则通常都需要注明合同解除原因，以保证合同解除有效。其原因可以在劳动者（劳动者行为关联之解雇或者劳动者本人关联之解雇，如

长期患病），或者在用人单位（与企业状况关联之解雇，特别如工作岗位削减）。在与企业状况关联之解雇的情形下若有很多相类似的劳动者进入考虑范围，则用人单位必须进行选择，并与受最少影响的劳动者解除合同（社会选择）。

Wenn der Arbeitnehmer sich vor Gericht gegen die Kündigung wehrt, überprüft das Gericht das Vorliegen des Kündigungsgrundes. Hierin liegt das an anderen Stellen dieser Darstellung erwähnte Risiko für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

若劳动者就劳动合同之解除在法庭提起诉讼，则法庭会就解除事由进行审查。在事由中会涉及到本文中他处提及的对用人单位和劳动者的风险。

III. Die Abfindung bei Kündigung des Arbeitsvertrages 劳动合同解除之经济补偿

Der Gesetzgeber stellt klar, dass es sich bei der Abfindung um eine Entlassungsentschädigung handelt (vgl. § 143 a SGB III).

立法者明确规定，经济补偿即解雇的赔偿金（参见社会法第 143a 条第 3 款）

III.1 Anspruch auf Abfindung 经济补偿请求权

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber löst grundsätzlich keinen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers aus. Denn das deutsche Arbeitsrecht konzentriert sich eher auf den Schutz vor einer Kündigung durch das oben genannte KSchG, als dass es die Kompensierung des Arbeitsplatzverlustes – wie etwa nach US Amerikanischem Recht – sucht. Ist das KSchG anwendbar und die Wirksamkeit einer Kündigung des Arbeitgebers daher riskant, läuft dies in der Praxis häufig darauf hinaus, dass sich der Arbeitgeber die Akzeptanz der Kündigung durch den Arbeitnehmer mit einer Abfindung „erkauft“.

用人单位解除劳动合同基本上不会构成劳动者要求经济赔偿的请求权。因为德国劳动法对于合同解除的保护更主要是通过解雇保护法来实现，而不是通过寻求工作位置流失的补偿实现——后者更多为美国劳动法的精神。若因适用解雇保护法而导致用人单位的合同解除具有冒险性，则在实践中通常产生的结果为用人单位通过经济补偿来“购买”劳动者对劳动合同解除的接受。

Gibt es eine für den Arbeitnehmer geltende betriebliche Vereinbarung, z.B. im Rahmen eines Sozialplans, oder eine tarifvertragliche Vereinbarung, welche Abfindungsregelungen enthält, erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung. Gleiches gilt unter bestimmten Umständen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung mit einem Abfindungsangebot verknüpft.

若存在适用于劳动者的企业约定，比如，在福利计划中，或者集体合同的约定，且这些约定中包含了经济补偿的条款，则劳动者会获得经济补偿。在用人单位将劳动合同之解除与经济补偿要约邀请联系起来的情形下，劳动者也获得经济补偿。

Soweit ein Arbeitsgericht nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG (Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses, zerrüttete Verhältnisse) feststellt, hat der Arbeitnehmer, je nach Alter und Betriebszugehörigkeit, nach der Regelung des § 10 KSchG einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung.

若劳动法庭在提起解雇保护起诉之后根据解雇保护法第 9 条（劳动合同存续之不可期待，恶劣的劳动关系）的规定确定劳动合同终止，则劳动者从解雇保护法第 10 条规定根据其年龄以及工龄的不同会或的法定的经济补偿请求权。

III.2 Kündigung mit Abfindungsangebot 与经济补偿要约邀请相联的劳动合同解除

Wenn das KSchG gilt, kann eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen für den Arbeitgeber mit erheblichen Risiken behaftet sein. Hat er vor Ausspruch der Kündigung alles bedacht? Den Betriebsrat gehört? Hat er die richtige Sozialauswahl getroffen? Mit dem gleichzeitigen Anbieten einer Abfindung kann der Arbeitgeber ein bindendes Abfindungsangebot für den Fall eingehen, dass der Arbeitnehmer die Kündigung akzeptiert.

若解雇保护法适用，则与企业相关联的劳动合同解除对用人单位来说总是具有很大的风险性。是否在宣布劳动合同解除之前已经考虑到所有的情况？是否对企业委员会进行了听证？是否作出正确的社会选择？通过同时提出经济补偿用人单位就劳动者接受劳动合同解除的情形给出一个具有约束力的经济补偿要约邀请。

Der Abfindungsanspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er die im Gesetz vorgesehene Abfindung beanspruchen kann wenn er die dreiwöchige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Die Höhe der Abfindung beträgt in der Regel ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit, siehe § 1a KSchG.

经济补偿请求权前提为，用人单位在劳动合同解除信中说明劳动合同解除在于与企业相关联之原因，并给劳动者指出若其在法律规定的解雇保护诉讼有效期限 3 周内无作为，则其可以主张法律规定的经济赔偿。经济补偿的数额通常为每年工龄折算为月毛收入的一半，参见解雇保护法第 1a 条。

III.3 Aufhebungsvertrag und Abfindung 终止既有合同的协议及经济补偿

Das Arbeitsverhältnis kann auch im gegenseitigen Einvernehmen durch Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag beendet werden. Zum Ausgleich wird häufig eine Abfindung vereinbart, damit der Arbeitgeber Risiken vermeiden kann, wenn das KSchG gilt.

劳动合同也可以在双方同意情形下通过终止既有合同的协议或撤销既有合同的协议解除。为平衡利益通常都会协商一定的经济补偿，以使得用人单位在解雇保护法适用的情形下避免风险。

III.4 Abfindung im gerichtlichen Verfahren 法庭诉讼中的经济补偿

Ist ein Arbeitnehmer mit einer Kündigung nicht einverstanden, kann er innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Ein solches Verfahren endet aufgrund der beiderseits vorhandenen Prozessrisiken bei Geltung des KSchG häufig mit einem Vergleich, in welchem unter anderem eine Abfindung vereinbart wird.

若劳动者不同意解除合同，则可以在 3 个星期内提起解雇保护诉讼。而此诉讼程序在解雇保护法适用的情形下，考虑到对于双方都存在的诉讼风险，通常都会以约定经济补偿的诉讼和解方式结束。

III.5 Höhe der Abfindung 补偿金的数额

Abfindungsangebote, Aufhebungsvertrag oder gerichtliche Vergleiche sehen regelmäßig ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit vor. Dieser Wert eines halben Bruttomonatsgehalts pro Jahr Betriebszugehörigkeit entstammt langjährigen gerichtlichen Erfahrungen. Dies ist der Ausgangspunkt der Überlegungen zu einer Vereinbarung. Bei einer ausgehandelten Vereinbarung hängt die tatsächliche Höhe der Abfindung aber auch wesentlich davon ab, welche Chancen auf Arbeitgeberseite oder Arbeitnehmerseite bestehen, ihre jeweiligen Interessen tatsächlich durchzusetzen. So kann die tatsächliche Höhe der Abfindung oberhalb oder unterhalb des halben Monatsgehalts pro Jahr Betriebszugehörigkeit liegen.

经济补偿要约邀请，终止既有合同的协议或者诉讼和解中通常都采用每年工龄折算为半月毛收入的标准。此标准来自于多年来的法庭实践。这是达成协议的基本出发点。而在通过谈判而达成的协议中经济补偿的数额通常都取决于用人单位和劳动者哪一方确实实现自己利益的机会更大。所以经济补偿的实际数目也会超出或低于每年工龄折算为半月毛收入的标准。

III.6 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 劳动合同解除后的竞业限制

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über einen bestimmten Zeitraum nicht in Konkurrenz tätig sein darf, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung, die mindestens die Hälfte des sonst für den Zeitraum zu gewährenden Gehalts beträgt.

若劳动者和用人单位之间约定，劳动者在劳动合同终止后一定期限内竞业限制而获得经济补偿，则此补偿至少为其在此期限内可获得收入的一半。