

Ordentliche Kündigung

Ordentliche Kündigungsfristen können sich ergeben aus

- dem Arbeitsvertrag
- Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
- Gesetz

Findet ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, sind die dort vereinbarten Fristen vorrangig zu beachten. Sind abweichend hiervon einzelvertraglich günstigere Fristen vereinbart, gelten die für den Arbeitnehmer günstigeren Fristen des Einzelarbeitsvertrages (sog. Günstigkeitsprinzip).

Enthält der Arbeitsvertrag keine Regelungen zu den einzuhaltenden Kündigungsfristen oder wird darin auf die gesetzlichen Kündigungsfristen verwiesen, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Die für die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einzuhaltenden gesetzlichen Fristen sind in § 622 BGB geregelt.

Gesetzliche Kündigungsfristen

§ 622

Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*
- 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden

tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nichtmehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.