

## Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. **Welche Möglichkeiten der Kündigung werden grundsätzlich unterschieden?**  
Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen einer Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist (= ordentliche Kündigung) und Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (= außerordentliche Kündigung).
2. **Wann kommt eine fristlose Kündigung in Frage?**  
Sie kommt dann in Frage, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt und muss binnen zwei Wochen erfolgen, nach dem der Kündigende Kenntnis von den maßgebenden Tatsachen erlangt hat. Was als „wichtiger Grund“ gilt, wird im Gesetz sehr allgemein umschrieben: „. . . wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“
3. **Welche Fristen gelten für eine ordentliche Kündigung?**  
Bei einer ordentlichen Kündigung können sich die Fristen aus dem Gesetz (BGB), aus dem Vertrag oder aus dem für das jeweilige Gewerbe geltenden Tarifvertrag ergeben.
4. **Gibt es Beispiele dafür, was ein wichtiger Grund sein könnte?**  
Ja. Ein wichtiger Grund kann z. B. vorliegen, wenn der Arbeitnehmer gegen den Betrieb gerichtete Straftaten verübt hat; sie können auch vorliegen, wenn schwere Vertragsverletzungen wie beharrliche Arbeitsverweigerung, wiederholte unentschuldigte Fehlzeiten, vorsätzliche Geschäftsschädigung/üble Nachrede usw. vorliegen. In diesen Fällen ist in der Regel eine vorherige Abmahnung erforderlich.
5. **Welche Fristen sieht das BGB für eine ordentliche Kündigung vor?**  
Nach dem Gesetz können Arbeitsverhältnisse von Seiten eines Arbeitnehmers mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. des Kalendermonats oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für Arbeitgeber-Kündigungen ändert sich die Kündigungsfrist nach 2 Beschäftigungsjahren auf 1 Monat zum Ende des Kalendermonats. Nach 5, 8, 10, 15, 20 Jahren erhöht sich die Frist jeweils um 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats. Nach 20 Jahren besteht somit eine Kündigungsfrist von 7 Monaten.
6. **Wird die tatsächliche Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers zu Grunde gelegt?**  
Nein. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
7. **Können vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden?**  
Ja. Abweichende Regelungen können zum einen durch Tarifvertrag vereinbart werden. Daneben können einzelvertraglich kürzere Fristen nur vereinbart werden für Aushilfsarbeitsverhältnisse (nicht länger als 3 Monate) und wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt hat und die Kündigungsfrist von 4 Wochen nicht unterschritten wird. □