



westend Law

Dr. Joachim Reiff

Die außerordentliche Kündigung

Alles was Sie über die außerordentliche Beendigung des
Arbeitsverhältnisses wissen müssen

10
Fragen und
Antworten für
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer



Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Antworten auf die zehn wichtigsten Fragen zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrages

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Frage 1: Welche Gründe berechtigen den Arbeitgeber zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung?	3
Frage 2: Wer muss arbeitgeberseitig die Kündigung aussprechen?	7
Frage 3: Welche Gründe berechtigen den Arbeitnehmer zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung?	7
Frage 4: Welche Form muss eine außerordentliche Kündigung haben?	8
Frage 5: Was ist bei Ausspruch einer Abmahnung zu beachten?	8
Frage 6: Kann eine Abmahnung entbehrlich sein?	9
Frage 7: Binnen welcher Frist muss eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden?	9
Frage 8: Steht der besondere Kündigungsschutz einer außerordentlichen Kündigung entgegen?	10
Frage 9: Hat eine außerordentliche Kündigung Folgen für den Bezug von Arbeitslosengeld?	11
Frage 10: Wie läuft ein gerichtliches Kündigungsschutzverfahren ab?	11



Einleitung

Die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen ist gegenwärtig in aller Munde. In die Öffentlichkeit getragene Fälle bewegen die Gemüter: Die Unterschlagung zweier Pfandbons im Wert von Euro 1,30 durch die mittlerweile bundesweit bekannte Berliner Kassiererin „Emmely“ (Betriebszugehörigkeit über 30 Jahren), der Verzehr eines Frikadellenbrötchens durch eine Mitarbeiterin, die seit 34 Jahren beschäftigt ist, die unerlaubte Mitnahme von 6 Maultaschen im Wert von ca. 6 Euro durch eine Altenpflegerin mit 17 Jahren Betriebszugehörigkeit oder das Aufladen des Handyakkus durch einen Arbeitnehmer (Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren), welches beim Arbeitgeber einen Schaden von weniger als 1 Cent verursachte. Diese Fälle führten zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Fall „Emmely“ wurde die außerordentliche Kündigung in zwei Instanzen bestätigt – Revision ist eingelegt. Im „Frikadellenbrötchenfall“ und „Handystromfall“ hatten die Arbeitgeber die Kündigung vor der gerichtlichen Entscheidung wieder zurückgenommen. Im Maultaschenfall hat das Arbeitsgericht die außerordentliche Kündigung bestätigt.

Außerordentliche Kündigungen können vom Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen ausgesprochen werden. Für beide Parteien stellen sich die gleichen Fragen: Wann ist außerordentliche Kündigung wirksam? Welches Gewicht muss der Vertragsverstoß haben? Was sind die rechtlichen Voraussetzungen? Was hat der Kündigende zu beachten? Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Gekündigte? Im Folgenden werden die typischsten Fragen rund um die außerordentliche Kündigung beantwortet.

I. Welche Gründe berechtigen den Arbeitgeber zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung?

Eine außerordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis fristlos. Aufgrund dieser schwerwiegenden Konsequenzen werden an ihre Rechtmäßigkeit sehr hohe Anforderungen gestellt. Es ist ein sog. „wichtiger Grund“ notwendig, aufgrund dessen dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Unzumutbar ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall nur, wenn ein milderes Mittel nicht in Betracht kommt und die Kündigung nicht unverhältnismäßig ist. In der Regel ist vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung notwendig (siehe hierzu unten die Fragen 5 und 6). Auch eine Versetzung, Änderungskündigung oder fristgemäße Kündigung müssen vor Ausspruch in Erwägung gezogen werden.

Im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung sind insbesondere die Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne Beanstandung, der Verschuldensgrad, eine Wiederholungsfahr oder die Folgen des Verhaltens (z.B. die Höhe eines Schadens) zu berücksichtigen.

Folgende Kündigungsgründe kommen für eine außerordentliche Kündigung durch einen Arbeitgeber in Betracht:



Das **Abwerben** kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn ein Arbeitnehmer auf ihm unterstellte Mitarbeiter ernsthaft und beharrlich einwirkt, um diese für ein Konkurrenzunternehmen zu gewinnen

- Der wiederholte Verstoß eines Arbeitnehmers gegen ein **betriebliches Alkoholverbot** trotz vorheriger Abmahnung; bei einem Berufskraftfahrer kann bereits der erstmalige Verstoß zu einer berechtigten außerordentlichen Kündigung führen
- Verschweigen des Wegfalles einer **Aufenthalts-erlaubnis bzw. Arbeitsgenehmigung**
- Die dauernde, unberechtigte und schuldhaft Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung mit der Absicht, sich vom Arbeitsvertrag zu lösen (**Arbeitsverweigerung**); erforderlich sind wiederholte, bewusste und nachhaltige Verletzungen der Arbeitspflicht
- **Außerdienstliches Verhalten** stellt regelmäßig nur einen außerordentlichen Kündigungsgrund dar, wenn es sich konkret innerbetrieblich auswirkt; Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Kollegen müssen das Arbeitsverhältnis konkret belasten und ernsthafte Zweifel an der Zuverlässigkeit und Eignung des Arbeitnehmers begründen
- **Beleidigungen, üble Nachrede oder Verleumdungen** zum Nachteil des Arbeitgebers, seiner Vertreter oder Arbeitskollegen berechtigen zur außerordentlichen Kündigung, wenn sie mit einer erheblichen Ehrverletzung verbunden sind; dies gilt auch für Geschäfts- und Rufschädigungen durch den Arbeitnehmer
- **Eigentumsdelikte**, wie z.B. der Diebstahl oder die Unterschlagung von Arbeitgeberigentum, Eigentum von Kollegen oder Kunden; ob das jeweilige Verhalten ausreicht, die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, hängt von der Interesseabwägung des konkreten Einzelfalles ab. Daher ist auch die Entwendung geringwertiger Güter (wie z.B. ein Stück Bienenstich, ein Lippenstift, sechs Maultaschen, zwei Pfandbons oder ein Frikadellenbrötchen) an sich als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung geeignet
- **Entzug der Fahrerlaubnis** oder anderer **öffentlich-rechtlicher Berufsausübungsvoraussetzungen** (wie z.B. Fahrerlaubnis bei Kraftfahrern, Fluglizenz bei Piloten, Approbation bei Ärzten oder Zulassung bei Rechtsanwälten) berechtigen in der Regel lediglich zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Die **Forderung und Annahme von Schmiergeldern** stellen eine schwere Pflichtverletzung dar, die zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigt. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Arbeitnehmer sich bei Ausführung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben Vorteile versprechen lässt oder entgegennimmt, die dazu bestimmt oder geeignet sind, ihn zum Nachteil seines Arbeitgebers zu beeinflussen
- **Geschäfts- und Rufschädigungen** können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn sie bewusst und gewollt sind
- Die **private Internetnutzung** des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetan-



schluss durch einen Arbeitnehmer ist – sofern dadurch nicht die Pflicht zur Arbeitsleistung verletzt wird – ohne ein besonderes Verbot nicht pflichtwidrig. Etwas anderes gilt, wenn ein ausdrückliches Verbot der privaten Internetnutzung vorliegt und der Arbeitnehmer zugleich seine Arbeitspflicht verletzt. Die Speicherung von Dateien, die der Entschlüsselung von Passwörtern dienen oder das pflichtwidrige Installieren von Anonymisierungssoftware, die der Verschleierung von Internetzugriffen dient, können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Umfang rechtsradikale oder pornographische Dateien während der Arbeitszeit herunterlädt und auf dem PC des Arbeitgebers speichert

- **Tätlichkeiten und Körperverletzungen** gegenüber Arbeitskollegen, dem Arbeitgeber oder dessen Familienangehörigen können auch ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen
- Eine **Krankheit** kommt als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn die ordentliche Kündigung - z.B. tarifvertraglich - ausgeschlossen ist. Denkbar ist dies aber nur dann, wenn die für die Dauer der Kündigungsfrist zu erwartenden erheblichen Entgeltfortzahlungskosten oder erhebliche betriebliche Störungen ausnahmsweise das Abwarten der Kündigungsfrist unzumutbar machen. **Alkoholismus** kann bei einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer die außerordentliche Kündigung rechtfertigen
- **Manipulationen** der zur **Zeiterfassung** eingesetzten Geräte (z.B. Stempeluhr) begründen regelmäßig einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung
- Wer systematisch und nachhaltig das Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit von Mitarbeitern oder Kollegen durch **Mobbing** verletzt, kann außerordentlich gekündigt werden. In Extremfällen ist dies auch ohne vorherige Abmahnung möglich
- **Nebentätigkeiten** außerhalb der Arbeitszeit sind grundsätzlich erlaubt. Daher können Nebentätigkeiten nur in besonderen Fällen zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen
- Die **Nichtanzeige einer Arbeitsunfähigkeit** kann eine außerordentliche Kündigung ausnahmsweise rechtfertigen, wenn die Krankmeldung wiederholt und trotz Abmahnung unterlassen worden ist. Zeigt der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit absichtlich nicht an, um den Betriebsablauf zu stören, kann der Arbeitgeber ebenfalls wegen dieser Schikanierung außerordentlich kündigen
- Die wiederholte Verletzung der Pflicht zur **Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** kann nach vorangegangener Abmahnung einen wichtigen Grund begründen
- **Schlechtleistungen**, also quantitativ ungenügende und qualitativ schlechte Leistungen des Arbeitnehmers, können in der Regel nur zum



Ausspruch einer fristgemäßen Kündigung berechnen. Etwas anderes gilt nur, wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist oder der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung absichtlich zurückhält, um dem Arbeitgeber zu schaden

- Während der Arbeitszeit ausgeübte **Schwarzarbeit** kann die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Wird die Schwarzarbeit außerhalb der Arbeitszeit geleistet, dürfte es regelmäßig am notwendigen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fehlen, so dass kein wichtiger Grund vorliegt
- **Strafbare Handlungen**, die sich gegen den Arbeitgeber richten, begründen regelmäßig das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abmahnung. Hierzu gehören insbesondere Betrug, z.B. Spesenbetrug, sowie Untreue zum Nachteil des Arbeitgebers. Gleiches gilt beispielsweise für die Abgabe einer vorsätzlich falschen eidesstattlichen Versicherung in einem Rechtsstreit gegen den Arbeitgeber oder der versuchte Prozessbetrug zum Nachteil des Arbeitgebers
- **Unentschuldigtes Fehlen** wird ebenfalls als wichtiger Grund anerkannt. Allerdings rechtfertigt grundsätzlich ein einziger Fehltag noch keine außerordentliche Kündigung, es sei denn, diese Fehlzeit „macht das Maß voll“
- **Wiederholte Unpünktlichkeiten** eines Arbeitnehmers sind nach vorhergehender Abmahnung geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn sie den Grad und die Auswirkung einer beharrlichen Verweigerung der Arbeitsleistung erreichen
- Tritt ein Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers den Urlaub eigenständig an (**Selbstbeurlaubung**), kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben sein. Im Rahmen der Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber zuvor den Urlaub aus billigen Gründen abgelehnt hatte
- Der **Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen** durch den Arbeitnehmer kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren und hat darauf zu achten, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis solcher Geheimnisse erlangen
- **Verstöße gegen die betriebliche Ordnung** können nach Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitnehmer darf seine Kollegen beispielsweise nicht durch ständige Angriffe wegen ihrer politischen Überzeugung oder ihrer religiösen Einstellung reizen und dadurch erhebliche Unruhe in der Belegschaft erzeugen. Der Arbeitnehmer darf nicht in Flugblättern vorsätzlich unwahre Behauptungen über den Arbeitgeber verbreiten und durch seine Aktionen den Betriebsfrieden stören
- Das **Vortäuschen einer Krankheit** und eine hierdurch erlangte ungerechtfertigte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung. Dass der Arbeitnehmer während der Krankheit ein Restaurant, ein Kino oder ähnliches aufsucht,



hat nur Indizwirkung. Es kommt auf den Einzelfall und die Art der Erkrankung an

liche Kündigung durch den Arbeitnehmer rechtfertigen

2. Wer muss arbeitgeberseitig die Kündigung aussprechen?

Die Kündigung muss auf Arbeitgeberseite von einem hierzu Berechtigten ausgesprochen werden. Dies ist in der Regel nur der Vorstand, Geschäftsführer, Prokurist oder Personalchef eines Unternehmens. Hat eine andere Person die Kündigung unterzeichnet, muss sie eine Vollmacht des Vertretungs- bzw. Kündigungsberechtigten bei Übergabe der Kündigung vorlegen. Anderenfalls hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Kündigung zurückzuweisen. Eine wirksame Zurückweisung, die wiederum unverzüglich zu erfolgen hat, führt zur Unwirksamkeit der Kündigung

3. Welche Gründe berechtigen den Arbeitnehmer zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung?

Die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers hat die gleichen Voraussetzungen wie eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber. Insbesondere kann auch eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene außerordentliche Kündigung eine vorherige Abmahnung erfordern.

Folgende Tatbestände können eine außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers bedingen:

- **Missachtungen des Arbeitsschutzes** durch den Arbeitgeber, z.B. durch wiederholtes Verlangen von Mehrarbeit, die über die zulässigen Grenzen hinausgeht, können eine außerordent-

- **Grobe Beleidigungen** durch den Arbeitgeber oder unberechtigte Verdächtigungen einer Straftat berechtigen zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Kündigung durch den Arbeitgeber
- Bei schuldhafter **Verletzung der Beschäftigungspflicht** durch den Arbeitgeber, z.B. bei einer unberechtigten Suspendierung/Freistellung, kann der Arbeitnehmer nach vorhergehender Abmahnung das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen
- Bei **unterbliebenen Vergütungszahlungen** kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser Abmahnung außerordentlich kündigen, wenn der Arbeitgeber entweder zeitlich oder dem Betrag nach erheblich in Verzug ist. Die vorherige Abmahnung ist entbehrlich, wenn keine Aussicht auf Rückkehr des Arbeitgebers zu vertragsgemäßigem Verhalten besteht. Rückstände mit kleineren Beträgen können eine Kündigung rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber die Gehaltszahlung willkürlich oder ohne nachvollziehbare Begründung hartnäckig verweigert. Ein wichtiger Grund wurde bspw. in einem Fall bejaht, wo der Arbeitgeber länger als ein Jahr keine Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hatte.
- Kommt der Arbeitgeber unberechtigt den wiederholten **Urlaubsverlangen** eines Arbeitnehmers nicht nach, kann der Arbeitnehmer nach



vorheriger Abmahnung das Arbeitsverhältnis fristlos beenden. Zeigt der Arbeitgeber, dass er den Urlaubsanspruch gar nicht erfüllen möchte, kann durchaus ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung möglich sein

Ein beabsichtigter Arbeitsplatzwechsel wegen einer besser dotierten Stelle oder das Angebot, kurzfristig einen Studienplatz anzunehmen sind allein kein geeigneter Grund für eine außerordentliche Kündigung.

4. Welche Form muss eine außerordentliche Kündigung haben?

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Schriftform wiederum ist nur gewahrt, wenn die Kündigung eigenhändig von einem Kündigungsberechtigten handschriftlich unterzeichnet wurde. Mündliche Kündigungen sind daher genauso unwirksam wie Kündigungen per E-Mail, Fax oder SMS.

Eine Begründung ist gesetzlich nicht zwingend vorgeschrieben. Auch die ohne Mitteilung der Kündigungsgründe ausgesprochene Kündigung ist wirksam. Eine Ausnahme ist die außerordentliche Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses: Hier ist die Begründung zwingende Voraussetzung der Rechtmäßigkeit der Kündigung.

Eine Begründungspflicht kann sich allerdings aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder

einem Tarifvertrag ergeben. Außerdem hat der Gekündigte einen gesetzlichen Anspruch auf unverzügliche schriftliche Mitteilung der Kündigungsgründe. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Kündigung überdies nur wirksam ist, wenn Sie auf Arbeitgeberseite von einem Berechtigten unterschrieben ist. (siehe hierzu oben Frage 2).

5. Was ist bei Ausspruch einer Abmahnung zu beachten?

Die Abmahnung ist grundsätzlich formfrei. Sie kann daher auch mündlich ausgesprochen werden. Aus Beweisgründen sollte sie jedoch stets schriftlich festgehalten und entsprechend unter Zeugen oder gegen Empfangsbestätigung übergeben werden.

Der Vertragspartner muss der Abmahnung zweifelsfrei entnehmen können, welches pflichtwidrige Verhalten vorgeworfen wird, wie er sein Verhalten in Zukunft zu gestalten hat und welche Sanktionen ihm drohen, wenn er sich nicht entsprechend verhält. Der Vertragspartner muss also sehr deutlich und ernsthaft ermahnt und aufgefordert werden, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern. Ferner ist er darauf hinzuweisen, dass er bei wiederholtem Vertragsverstoß mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss.

Abmahnungsberechtigt ist jede Person, die dem Vertragspartner gegenüber weisungsbefugt ist. Dies kann neben dem Dienstvorgesetzten auch der unmittelbare Fachvorgesetzte sein. Abmahnungsberechtigt ist auch ein vom Arbeitgeber hierzu ausdrücklich bevollmächtigter Rechtsanwalt.



Die Abmahnung ist betriebsverfassungsrechtlich mitbestimmungsfrei. Der Betriebsrat muss also vor der Abmahnung weder angehört noch unterrichtet werden.

Es gibt keine Ausschlussfrist, innerhalb derer die Abmahnung ausgesprochen werden muss. Das Recht auf Abmahnung kann aber verloren gehen, wenn der Arbeitnehmer sich nach einer Verfehlung längere Zeit vertragstreu verhalten hat und aus den Umständen des Einzelfalles folgt, dass auf eine alte Verfehlung nicht mehr zurückgegriffen wird. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch sein Verhalten zu erkennen gibt, dass für ihn die Angelegenheit „beendet ist“ und er von seinem Abmahnungsrecht keinen Gebrauch mehr machen möchte.

Das Recht aus der Abmahnung kann verwirken, wenn sich der Vertragspartner nach Ausspruch der Abmahnung längere Zeit vertragstreu verhalten hat. Gleiches gilt, wenn der Abmahnungsberechtigte weitere Pflichtverletzungen unbeanstandet hingenommen hatte und sich der Vertragspartner daher auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses eingerichtet hat. Ist das Recht aus der Abmahnung verwirkt, bedarf eine außerordentliche Kündigung einer erneuten vergeblichen Abmahnung.

6. Kann eine Abmahnung entbehrlich sein?

Aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip folgt, dass vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung regelmäßig eine Abmahnung notwendig ist. Die Pflicht zum

Ausspruch einer Abmahnung trifft sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

Bei Vertragsverletzungen im Verhaltens- und Leistungsbereich ist eine vergebliche Abmahnung grundsätzlich erforderlich. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer anschließend hinreichend Gelegenheit und Zeit geben, sein Verhalten zu ändern.

Entbehrlich ist hingegen eine Abmahnung grundsätzlich bei Pflichtverletzungen, die den Vertrauensbereich der Vertragspartner beeinträchtigen. Hierzu gehören Störungen durch unerlaubte Handlungen, wie z.B. Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, die Annahme von Schmiergeldern, das Erschleichen oder Abändern von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Tätlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber, grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder des Arbeitgebers, unsittliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Auszubildenden, Verrat von Betriebsgeheimnissen oder schwere Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot. In solchen Fällen ist eine Abmahnung regelmäßig nicht geeignet, die Störung des Vertrauensverhältnisses zu beseitigen. Etwas anderes gilt nur, wenn es um ein steuerbares Verhalten geht und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann oder der Vertragspartner annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder werde von der Gegenseite geduldet.

Eine Abmahnung ist auch entbehrlich, wenn sie keinen Erfolg verspricht, weil der Vertragspartner hartnäckig oder uneinsichtig bewusst den Arbeitsvertrag über einen längeren Zeitraum verletzt.

7. Binnen welcher Frist muss eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden?

Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Frist von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Dies ist der Fall, wenn er so zuverlässige und vollständige Kenntnis vom Kündigungssachverhalt hat, dass ihm eine Entscheidung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn zumutbar oder unzumutbar ist, möglich ist. Hat der Arbeitgeber Anhaltspunkte für einen Sachverhalt, der zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann er erst Ermittlungen anstellen, zum Beispiel den Betroffenen anhören. Hierdurch wird die Zweiwochenfrist noch nicht in Gang gesetzt. Ferner darf der Arbeitgeber vorab Beweismittel beschaffen und sichern, ohne dass die Ausschlussfrist läuft. Die erforderlichen Ermittlungen müssen jedoch zügig erfolgen. Bei der Anhörung des Kündigungsgegners gilt zum Beispiel eine Regelfrist von einer Woche.

Sind die Ermittlungen abgeschlossen und hat der Arbeitgeber nunmehr hinreichende Kenntnisse vom Kündigungssachverhalt und den erforderlichen Beweismitteln, beginnt der Lauf der Zweiwochenfrist. Nimmt bspw. ein Arbeitnehmer eigenmächtig Urlaub, beginnt die Ausschlussfrist erst mit seiner Rückkehr aus dem Urlaub. Fehlt der Arbeitnehmer unentschuldig, beginnt die Ausschlussfrist erst mit dem Ende der Fehlzeit.

Gibt es einen Betriebsrat, ist dieser vor Ausspruch der fristlosen Kündigung anzuhören. In diesem Fall

verlängert sich die Ausschlussfrist nicht. Der Arbeitgeber muss also spätestens bis zum 10. Tag nach Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen den Betriebsrat anhören. Nur so kann der Arbeitgeber bei Schweigen des Betriebsrats noch am letzten Tag der Ausschlussfrist die Kündigung zustellen ohne die dreitägige Anhörungsfrist, zu verletzen.

Der Beginn und die Einhaltung der zweiwöchigen Ausschlussfrist ist in der Praxis häufig schwer zu bestimmen. Sie ist daher oftmals Angriffspunkt einer außerordentlichen Kündigung. Letztlich hat der Kündigende im Prozess die Einhaltung darzulegen und zu beweisen.

8. Steht der besondere Kündigungsschutz einer außerordentlichen Kündigung entgegen?

Besonderen Kündigungsschutz genießen bspw. Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt, Arbeitnehmer in Elternzeit, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder oder Arbeitnehmer, die Pflegezeit beantragt haben.

Eine außerordentliche Kündigung gegenüber diesem Personenkreis ist nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig. Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Schwangeren, mit einer Mutter bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt, einem Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet oder einem Arbeitnehmer, der Pflegezeit beantragt hat, ist die vorherige und ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Behörde einzuholen. In Hessen ist dies das Regierungspräsidium. Im Falle der beabsichtigten Kündigung eines

Schwerbehinderten muss das Integrationsamt zuvor zustimmen.

Betriebsratsmitgliedern kann nur außerordentlich gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig. Für die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist die ausdrückliche Zustimmung (eine bloße Anhörung genügt nicht) des Betriebsrates zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung notwendig. Wird diese verweigert, muss der Arbeitgeber die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens geltend machen. Nur eine positive gerichtliche Entscheidung macht für den Arbeitgeber den Weg zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung frei.

Ein Betriebsratsmitglied genießt nicht nur während seiner Amtszeit, sondern auch für einen Zeitraum von einem Jahr ab Beendigung der Amtszeit den besonderen Kündigungsschutz. Das Arbeitsverhältnis kann während dieses Jahres nur außerordentlich durch den Arbeitgeber beendet werden. Auch Mitglieder des Wahlvorstandes genießen zeitweise besonderen Kündigungsschutz.

9. Hat eine außerordentliche Kündigung Folgen für den Bezug von Arbeitslosengeld?

Die außerordentliche Kündigung hat regelmäßig einschneidende sozialversicherungsrechtliche Folgen für den Arbeitnehmer.

Die Agentur für Arbeit verhängt in der Regel nach Ausspruch einer wirksamen außerordentlichen

Kündigung eine zwölfwöchige Sperrzeit. Während der Sperrzeit ruhen der Anspruch auf Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Erkrankt der Arbeitslose während der Sperrzeit, so ruht auch ein Anspruch auf Krankengeld. Der Bezugszeitraum des Arbeitslosengeldes wird außerdem um die Dauer der Sperrzeit verkürzt, so dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges bspw. auf 9 Monate reduzieren kann.

10. Wie läuft ein gerichtliches Kündigungsschutzverfahren ab?

Gegen eine Kündigung muss der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen. Die Klage muss schriftlich erfolgen. Wird die Dreiwochenfrist verpasst, wird die Kündigung unabhängig davon, ob sie unberechtigt war, wirksam.

Nach Einreichung der Kündigungsschutzklage findet nach wenigen Wochen eine obligatorische Güteverhandlung statt. Das Arbeitsgericht soll im Rahmen dieser Verhandlung die Sach- und Rechtslage mit den Parteien erörtern und eine gütliche Einigung herbeiführen.

Wird die gerichtliche Einigung erreicht, ist das Verfahren abgeschlossen. Wird eine Einigung nicht gefunden, wird das Gericht einen sog. Kammertermin anberaumen. Bis zu diesem Kammertermin müssen die Parteien unter Einhaltung strikter Fristen detailliert und unter Beweisanship vortragen. Der Arbeit-



geber muss dann die Tatsachen darlegen und beweisen, die seine außerordentliche Kündigung bedingen.

Kommt auch bis zum Ende dieses Kammertermins keine Einigung zustande, entscheidet das Arbeitsgericht durch Urteil. Gegen das Urteil kann binnen eines Monats ab Zustellung Berufung eingelegt werden. Das Berufungsverfahren wird vor dem Landesarbeitsgericht geführt.

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung muss sorgfältig geprüft werden. Nicht jeder Verstoß des Vertragspartners berechtigt zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung und kann den Kündigenden daher sogar zu Schadensersatz verpflichten. Auch die Zweiwochenfrist binnen dieser die außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden muss, birgt ebenfalls enormes Risikopotential und kann bei Nichteinhaltung zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Wird der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung erwogen, empfiehlt es sich daher von Anfang an den Rat eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltes einzuholen.



westend Law

Autor:

Dr. Joachim Reiff
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 69 9150999-0

Fax +49 69 9150999-99

info@westendlaw.de

<http://www.westendlaw.de>



Weitere kostenlose Ebooks zum Arbeitsrecht:

- Der Aufhebungsvertrag – alles was Sie über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses wissen müssen
- Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise – die 20 häufigsten Fragen und Antworten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsverfahren
- Die Abberufung und Kündigung des GmbH-Geschäftsführers - Das Wichtigste für Gesellschafter und Geschäftsführer
- Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrages
- Die verhaltensbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur verhaltensbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Die personenbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur personenbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Mutterschutz und Elternzeit – Das Wichtigste zum Mutterschutz und zur Elternzeit während des Arbeitsverhältnisses
- Instrumente des Arbeitgebers in der Krise – 10 arbeitsrechtliche Handlungsoptionen und ihre wirksame Umsetzung

unter <http://www.westendlaw.de/publikationen>