

außerordentliche Kündigung / fristlose Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung, durch welche das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund in der Regel ohne Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist für beendet erklärt wird. Eine fristlos erklärte Kündigung ist stets auch eine außerordentliche Kündigung. Umgekehrt muss eine außerordentliche Kündigung nicht unbedingt fristlos erklärt sein. Sie muss auch nicht notwendig auf ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gestützt sein; sie kann vielmehr auch aus betrieblichen Gründen erfolgen. Regelmäßig aber ist die außerordentliche Kündigung auf verhaltensbedingte Gründe gestützt.

Folgende Voraussetzungen müssen für eine wirksame außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung vorliegen:

- Der Arbeitnehmer muss in schwerwiegender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben.
- Er muss den Pflichtenverstoß rechtswidrig und schuldhaft entweder vorsätzlich zumindest aber grob fahrlässig begangen haben.
- Die Kündigung muss verhältnismäßig sein. Es darf kein dem Arbeitgeber zumutbares milderes Mittel gegeben sein, den Pflichtenverstoß angemessen zu ahnden. Mildere Mittel sind neben der Abmahnung, der ordentlichen Kündigung beispielsweise die Änderungskündigung oder eine mögliche Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.
- Bei der erforderlichen Abwägung der widerstreitenden Interessen, des Arbeitnehmers an der Einhaltung der Kündigungsfrist und des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, müssen die Interessen des Arbeitgebers überwiegen.
- Die fristlose Kündigung kann ferner nur binnen einer Frist von zwei Wochen erklärt werden. Die Frist beginnt mit der sicheren und möglichst vollständigen positiven Kenntnis des Kündigungsberechtigten über die für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen. Der Kündigungsberechtigte muss über die erforderlichen Informationen verfügen, die ihm eine Beurteilung des maßgeblichen Sachverhalts ermöglichen. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Frist zu laufen. Allerdings ist der Kündigungsberechtigte gehalten, gegebenenfalls erforderliche Ermittlungen ohne zeitliche Verzögerungen durchzuführen. Bis zum Ablauf der Erklärungsfrist muss die Kündigung zugegangen sein.
- Die auch im Falle einer außerordentlichen Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrates – so ein solcher besteht - hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Erklärungsfrist eingehalten werden kann.

Oftmals scheidet die fristlose verhaltensbedingte Kündigung bereits an der Nichteinhaltung der Erklärungsfrist oder der nicht bzw. nicht ordnungsgemäßen Beteiligung der Arbeitnehmervertretung.

Die wirksame fristlose Kündigung führt nicht nur zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sie hat für den Gekündigten daneben weitere **gravierende Folgen**:

Der Ausspruch der fristlosen Kündigung bedeutet nahezu immer zugleich auch eine **Rufschädigung**, die regelmäßig begleitet durch ein nur **mäßiges Arbeitszeugnis** die zukünftigen Bewerbungsaussichten des Gekündigten deutlich verringern wird. Oftmals sieht sich der Gekündigte zusätzlich mit ausgelösten **Schadensersatzansprüchen** oder **Vertragsstrafen** konfrontiert. Schließlich kann die Arbeitsagentur eine **Sperrzeit** für den Bezug des Arbeitslosengeldes gegen den Gekündigten verhängen.

Die an eine rechtswirksame fristlose Kündigung geknüpften strengen Voraussetzungen und oftmals bestehende Restunsicherheiten hinsichtlich des Kündigungsvorwurfs bieten

erfahrungsgemäß realistische Chancen, zumindest eine Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer zu erreichen. Diese Chancen kann sich der Arbeitnehmer nur dadurch wahren, dass er sich gegen eine fristlose Kündigung auch dann fristgerecht zur Wehr setzt, wenn diese mit einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung verbunden ist.