

## **Kündigung Teil 2: Die außerordentliche Kündigung**

Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung, bei der die für eine ordentliche Kündigung vorgeschriebene Kündigungsfrist nicht oder nicht vollständig eingehalten wird.

Außerordentliche Kündigungen sind daher in vielen Fällen zugleich auch fristlose Kündigungen. Das muss aber nicht unbedingt so sein. Eine außerordentliche, aber nicht fristlose Kündigung liegt beispielsweise vor, wenn der Kündigende eine außerordentliche Kündigung mit einer Auslaufrist verbindet. In einem solchen Fall wird dem Gekündigten eine (meist kurze) Frist gewährt, bis zu deren Ende das Arbeitsverhältnis trotz der außerordentlichen Kündigung weiter bestehen soll. Als Auslaufrist kann dabei jede beliebige Frist zwischen einem Tag und der ordentlichen Kündigungsfrist gewählt werden. Liegt jedoch wirklich ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor, sollte nur in Ausnahmefällen mit einer Auslaufrist gekündigt werden.

Außerordentliche Kündigungen können sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgesprochen werden. In der Praxis werden außerordentliche Kündigungen zumeist vom Arbeitgeber ausgesprochen.

Eine außerordentliche Kündigung zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist nur möglich, wenn ein ‚wichtiger Grund gem. § 626 Abs.1 BGB‘ vorliegt, der das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfristen unzumutbar macht. Als wichtige Gründe können – wie bei der ordentlichen Kündigung auch – sowohl verhaltensbedingte, personenbedingte oder betriebsbedingte Gründe in Betracht kommen. Ein Sachverhalt, der jedoch nicht einmal zu einer ordentlichen Kündigung berechtigt, kann erst recht keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Als wichtiger Grund kommen in der Praxis vor allem gravierende oder häufige bzw. nachhaltige Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers in Betracht, also verhaltensbedingte Gründe. Man unterscheidet zwischen Störungen im Leistungsbereich, die die Arbeitsleistung als solche betreffen (z.B. beharrliche Arbeitsverweigerung, nachhaltiges Zuspätkommen etc.) und Störungen im Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z.B. Straftaten gegen den Arbeitgeber oder Kollegen wie Diebstahl, Betrug, Beleidigung etc.). Die Verstöße müssen jedoch gravierender Natur sein, damit sie auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können. Auch bei der außerordentlichen Kündigung muss bei Störungen im Leistungsbereich vorher abgemahnt werden. Nur bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, insbesondere, wenn deren Unzulässigkeit ohne weiteres erkennbar ist und mit deren Billigung der Arbeitnehmer keinesfalls rechnen konnte, oder auch bei nicht wieder gut zumachenden Folgen, wird eine Abmahnung ausnahmsweise entfallen können. Bei Störungen im Vertrauensbereich bedarf es hingegen in aller Regel keiner vorhergehenden Abmahnung, da auch durch sie das einmal beeinträchtigte Vertrauen meist nicht wieder hergestellt werden kann.

Auch wenn ein rechtswidriger und schuldhafter Pflichtverstoß des Arbeitnehmers vorliegt, kann der Arbeitgeber nur dann eine außerordentliche Kündigung aussprechen, wenn diese verhältnismäßig ist. Sie muss das ‚letzte Mittel‘ sein, d.h. es darf kein milderes Mittel geben, um die durch den Pflichtverstoß entstandene Störung des Arbeitsverhältnisses zu beseitigen (z.B. Abmahnung, ordentliche Kündigung, Versetzung, Änderungskündigung etc.).

Ferner ist eine umfassende Interessenabwägung erforderlich. Die außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen nicht mehr zuzumuten ist. Insofern muss der Arbeitgeber alle Umstände, die für und gegen eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen, gegeneinander abwägen. Diese Abwägung kann auch zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen, insbesondere dann, wenn er über viele Jahre hinweg dem Arbeitgeber niemals Grund zu Beanstandungen gegeben hat. Weitere Umstände, die zu berücksichtigen sind, sind beispielsweise: Art und Schwere der Pflichtverletzung, Auswirkungen auf den Betriebsablauf oder den Betriebsfrieden, Grad des Verschuldens (leicht, mittel, hoch?), Schaden des Arbeitgebers, Schädigung des Ansehens

des Arbeitgebers, Betriebszugehörigkeit, soziale Lage des Arbeitnehmers (Alter, Familienstand, Unterhaltspflicht) etc.

Schließlich kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt erklärt werden, zu dem der zur Kündigung Berechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat (§ 626 Abs.2 BGB).

Nach alledem ist eine außerordentliche Kündigung in der Regel nur dann wirksam, wenn nachfolgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Es liegt ein **gravierender Pflichtverstoß** vor (das Abwarten der allgemeinen Kündigungsfrist ist nicht zumutbar).
2. Der Pflichtverstoß ist **rechtswidrig** (es dürfen keine Rechtfertigungsgründe vorliegen) und **schuldhaft** (vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln).
3. Die Kündigung muss **verhältnismäßig** sein (es darf kein milderes Mittel geben).
4. Es hat eine **Interessenabwägung** stattzufinden. Bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen, d.h. des Interesses des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Interesses des Arbeitnehmers an der Einhaltung der Kündigungsfristen, muss das Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung überwiegen.
5. 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 2 Wochen nach –sicherer –Kenntnis der Kündigungsgründe erfolgen und zugegangen sein. Geht die Kündigung nicht innerhalb der zwei Wochen zu, ist sie unwirksam.

Will sich der Arbeitnehmer gegen die Kündigung wehren, muss er zwingend innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist die Kündigungsschutzklage erheben.

Nach der Erfahrung des Textautors endet die Mehrzahl der Kündigungsschutzprozesse mit einem Vergleich (Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung). Da die Beurteilung, ob ein Sachverhalt zur Kündigung ausreicht oder ggf. andere Unwirksamkeitsgründe bestehen, für den Arbeitnehmer nicht einfach ist und grundsätzlich Praxiserfahrung und eine gesicherte Kenntnis der Rechtsprechung voraussetzt, empfiehlt es sich für den gekündigten Arbeitnehmer regelmäßig, anwaltliche Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Außerordentliche Kündigung und Kündigungsschutz) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10  
E-mail: ra-preidel@t-online.de**