

AUßERORDENTLICHE (FRISTLOSE) KÜNDIGUNG

Kündigungen auszusprechen ist nicht einfach. In unserem Merkblatt geben wir Ihnen wichtige Hinweise, was Sie beim Ausspruch einer fristlosen Kündigung beachten sollten und Antworten auf weitere Fragen, die sich in diesem Zusammenhang oft stellen. Für Fragen zur ordentlichen/fristgerechten Kündigung verweisen wir auf unsere IHK-Merkblätter „Ordentliche Kündigung“ und „Gesetzliche Kündigungsfristen“.

Ausnahmsweise kann ein Arbeitsverhältnis außerordentlich/fristlos gekündigt werden (§ 626 BGB). Das hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet werden soll. An eine solche Kündigung werden **besonders strenge Anforderungen** gestellt:

1. ES DARF KEIN BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ BESTEHEN

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht z.B. für:

- **Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung** dürfen grundsätzlich weder ordentlich (vgl. IHK-Merkblatt „Die ordentliche Kündigung“) noch außerordentlich/fristlos gekündigt werden (vgl. § 17 Abs. 1 MuSchG).
Ausnahme: Das **Gewerbeaufsichtsamt** kann die Kündigung in besonderen Fällen für **zulässig erklären** (z.B. wenn die schwangere Arbeitnehmerin im Betrieb eine Straftat begangen hat; vgl. auch das IHK-Merkblatt „Mutterschutz“).

Ansprechpartner: *Regierung von Oberbayern*
Gewerbeaufsichtsamt
Heßstraße 130
80797 München
Tel.: 089 / 2176 - 1
<http://www.gaa-m.bayern.de>

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen:
Dr. Frauke Kamp, Franziska Edlin
Tel.: 089-5116 - 1256 / - 1490
frauke.kamp@muenchen.ihk.de
franziska.edlin@muenchen.ihk.de

Homepage: www.muenchen.ihk.de
Anschrift: : Balanstraße 55 – 59
81541 München
IHK-Service: 089-5116 - 0
Bearbeitet: August 2018

- Auch ab dem Zeitpunkt, von dem an **Elternzeit** verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit besteht **Kündigungsschutz** (vgl. § 18 BErzGG). Auch hier kann die Kündigung **in Ausnahmefällen durch** das zuständige **Gewerbeaufsichtsamt** (s.o.) für **zulässig erklärt** werden.
- Die Kündigung eines **Schwerbehinderten** bedarf der **vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 168 ff. SGB IX)**.

Ansprechpartner: *Zentrum Bayern Familie und Soziales
Region Oberbayern
Integrationsamt
Richelstraße 17
80634 München*
Tel.: 0 89 / 1 89 66 - 0
<http://www.inklusionsamt.bayern.de>

2. AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG = KÜNDIGUNG AUS „WICHTIGEM GRUND“

Eine außerordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn dem Kündigenden **wegen eines wichtigen Grundes** (Tatsachen) die **Einhaltung der Kündigungsfrist unzumutbar** ist (vgl. § 626 Abs. 1 BGB).

1. Der Sachverhalt muss **an sich geeignet** sein, eine Kündigung zu rechtfertigen. Er muss sich konkret nachteilig auf das künftige Arbeitsverhältnis auswirken.
Achtung: Wenn keine künftigen Auswirkungen zu erwarten sind, vermag auch ein schwerwiegendes Fehlverhalten keine fristlose Kündigung zu begründen.
Merke: Die außerordentliche Kündigung ist keine Strafmaßnahme oder Vergeltung! Sie dient allein dem Interesse des Kündigenden, so rasch wie möglich aus einer nicht zumutbaren Situation herauszukommen

und

2. Die **Weiterbeschäftigung** bis zum Ablauf der Kündigungsfrist muss für Arbeitgeber **unzumutbar** sein. Dabei sind alle **Umstände des Einzelfalls**, insbesondere auch die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Derselbe Kündigungsgrund kann wegen unterschiedlicher Sozialdaten bei einem Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, bei einem anderen nicht! Insbesondere ist eine außerordentliche Kündigung wegen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit **immer nur als allerletztes Mittel** zulässig. Mildere Maßnah-

men wie z.B. eine Abmahnung (s.u.), eine fristgerechte Kündigung oder eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sind vom Arbeitgeber vorrangig zu ergreifen.

Beispiele, in denen die **Rechtsprechung** einen **außerordentlichen Kündigungsgrund** bejaht hat:

Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, strafbare Handlungen im Betrieb, Verrat von Betriebsgeheimnissen, eigenmächtiger Urlaubsantritt, Teilnahme an einem wilden Streik, Beleidigung von Vorgesetzten, beharrliche Arbeitsverweigerung.

Aber beachten Sie bitte: Da es immer auf den konkreten Einzelfall ankommt (s.o.), gibt es keinen Katalog feststehender Kündigungsgründe.

3. WELCHE BEDEUTUNG HAT DIE ABMAHNUNG?

Da eine Kündigung immer nur als **allerletztes Mittel** zulässig ist, muss bei einem vom Arbeitnehmer **steuerbaren Verhalten** der Kündigung grundsätzlich eine **Abmahnung** als Warnung vorausgehen. Eine Anhörung des Arbeitnehmers ist dagegen grundsätzlich nicht erforderlich.

Ausnahme: Eine **Abmahnung** ist **entbehrlich**, wenn

- der Arbeitnehmer erkennbar nicht gewillt oder in der Lage ist, sich vertragsgerecht zu verhalten,
- das Fehlverhalten so schwerwiegend ist, dass das Vertrauensverhältnis dadurch irreparabel zerstört ist, d.h. wenn die Pflichtwidrigkeit so gravierend ist, dass der Arbeitnehmer mit einer Billigung seines Verhaltens nicht rechnen kann und ihm bewusst sein muss, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt.

4. WIE MAHNE ICH RICHTIG AB?

- Das beanstandete **Fehlverhalten** muss **genau bezeichnet** werden, d.h. dem Arbeitnehmer muss klar sein, was ihm vorgeworfen wird.
- Es muss klar gestellt werden, dass der **Arbeitnehmer** durch dieses Verhalten gegen seine **vertraglichen Pflichten verstoßen hat**.
- Es muss darauf hingewiesen werden, dass im **Wiederholungsfall** der **Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet** ist.

Die Abmahnung sollte in jedem Fall **schriftlich** erklärt werden (Beweiszwecke!).

Grundsätzlich ist eine Kündigung nur dann möglich, wenn es bezogen auf die Abmahnung erneut zu einem **gleichartigen Fehlverhalten** kommt.

5. DIE KÜNDIGUNGSEKKLÄRUNGSFRIST MUSS GEWAHRT WERDEN

Eine außerordentliche Kündigung muss dem Arbeitnehmer innerhalb von **zwei Wochen nach Kenntniserlangung** von den für die Kündigung maßgebenden **Tatsachen** nachweisbar zugehen (vgl. § 626 Abs. 2 BGB). Maßgebend ist dabei die Kenntnis des Kündigungsberechtigten.

6. ORDNUNGSGEMÄßE KÜNDIGUNGSEKKLÄRUNG

1. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**, d.h. das Kündigungsschreiben muss vom Arbeitgeber (bzw. dessen Bevollmächtigtem, z. B. Personalleiter) eigenhändig unterschrieben werden. Kündigungen durch **Telefax oder E-Mail** sind **unwirksam**.
2. Die **Kündigungserklärung muss** dem Empfänger **nachweislich zugehen**. Zum Nachweis des Zugangs empfiehlt sich die persönliche Aushändigung in Gegenwart von Zeugen oder durch einen Boten. Zeuge und Bote sollten nicht nur die Übergabe bezeugen können, sondern auch den Inhalt des Kündigungsschreibens.
3. Die **Kündigungserklärung** muss **klar und eindeutig** zum Ausdruck bringen, dass das **Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Bindung an eine Kündigungsfrist beendet wird**. Sie darf insbesondere **nicht unter eine Bedingung** gestellt werden. Zulässig ist es jedoch, eine weitere (hilfsweise) Kündigung für den Fall auszusprechen, dass die vorangegangene Kündigung unwirksam ist.
4. **Grundsätzlich** besteht **keine gesetzliche Verpflichtung, die Kündigung zu begründen**. Spätestens im Falle einer Kündigungsschutzklage müssen die Kündigungsgründe allerdings dargelegt werden. Allerdings kann sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag etwas anderes ergeben.

7. BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS SOWIE DER SCHWER-BEHINDERTENVERTRETUNG (FALLS VORHANDEN)

Wenn in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat besteht, muss dieser **vor** Ausspruch der Kündigung gemäß § 102 BetrVG angehört werden. Eine ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Anhörung muss innerhalb

der Zweiwochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB erfolgen:

- Sie müssen dem Betriebsrat **mitteilen**: Name und Personalien des betroffenen Arbeitnehmers einschließlich der grundlegenden Sozialdaten, die beabsichtigte Art der Kündigung, Kündigungsfrist und -termin sowie die maßgeblichen Kündigungsgründe.
Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, ohne eigene Nachforschungen eine ordnungsgemäße Stellungnahme abzugeben. Aus Gründen der Beweissicherung sollte die Mitteilung schriftlich erfolgen.
- Die Kündigung darf erst nach der abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats zur Kündigung ausgesprochen werden bzw. nach Ablauf der 3-Tages-Frist, innerhalb derer der Betriebsrat seine Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung mitteilen kann.

Wichtig: Obwohl er beteiligt werden muss, kann der Betriebsrat durch sein Votum eine Kündigung nicht verhindern.

Ebenso wie der Betriebsrat ist bei schwerbehinderten Arbeitnehmern die Schwerbehindertenvertretung (falls vorhanden) vor Ausspruch der Kündigung anzuhören, § 178 Abs. 2 SGB IX.

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK München für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Das Merkblatt kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.