



# Außerordentliche – fristlose Kündigung

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Das arbeitsrechtliche Instrument mit der größten und schwersten Beeinträchtigung für den Arbeitnehmer ist ohne Zweifel die außerordentliche oder auch fristlose Kündigung. Wirksam ausgesprochen, beendet sie das Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Dauer seines Bestandes, ab dem Zugang mit sofortiger Wirkung. Diese Möglichkeit wird im nachfolgenden Artikel näher behandelt.

## 1. gesetzliche Grundlage und Voraussetzungen

Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, ergibt sich unmittelbar aus § 626 BGB.

Hiernach ist eine Kündigung dann möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist als nicht zumutbar erscheinen lässt.

Bereits der erste Blick auf den Wortlaut der Norm macht deutlich, dass der Gesetzgeber diese sehr einschneidende Möglichkeit dem Arbeitgeber nur als letztes Mittel in Ausnahmefällen an die Hand geben möchte. Man spricht insoweit vom „ultima-ratio-Prinzip“. Bevor der Arbeitgeber also hierzu greifen kann, muss er ganz genau die widerstreitenden Interessen gegeneinander abwägen und die Umstände des Einzelfalles berücksichtigen.

Hiernach muss die Kündigung einer zweistufigen Prüfung genügen, soll sie das Arbeitsverhältnis wirksam beenden.

Neben diesen hohen materiellen Voraussetzungen muss der Arbeitgeber jedoch auch die zwei Wochen Frist des § 626 Abs. 2 BGB einhalten. D.h., dass er ein bestimmtes Fehlverhalten nur dann zum Anlass einer fristlosen Kündigung machen kann, wenn er die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis ausspricht. Lässt er

diese Frist verstreichen, kann eine außerordentliche Kündigung hierauf nicht mehr gestützt werden. Nicht selten bedarf es auch einer einschlägigen Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung.

Allerdings muss nochmals ganz deutlich darauf hingewiesen werden, dass auch geringfügige Straftaten zulasten des Arbeitgebers grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen können (1. Stufe der o.g. Prüfung), teilweise auch ohne vorherige Abmahnung. Ob dieses Vergehen dann im Einzelfall zur Wirksamkeit der Kündigung führt, hängt von den Umständen des Einzelfalles, wie z.B. tatsächlicher Schaden, Grad des Vertrauensmissbrauchs, Dauer der Beschäftigung, Stellung des Arbeitnehmers etc. ab (2. Stufe der o.g. Prüfung).

## **2. Folgen und Rechtsschutz**

Neben der gravierendsten unmittelbaren Folge des Arbeitsplatzverlustes gehen mit einer wirksamen fristlosen Kündigung vor allem sozialrechtliche Auswirkungen einher. Da die fristlose Kündigung auf ein vermeidbares Fehlverhalten des Arbeitnehmers reagiert, ist es der Arbeitnehmer selbst, der den Verlust seines Arbeitsplatzes verschuldet hat.

Macht man sich nun deutlich, dass das Arbeitslosengeld eine Versicherungsleistung darstellt, also wie jede andere Versicherung auch, einen nicht vorhersehbaren Schadenseintritt kompensieren soll, liegt es auf der Hand, dass die Art und Weise des Zustandekommens der Arbeitslosigkeit Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld haben muss.

Konkret bedeutet dies, dass dem betroffenen Arbeitnehmer in einem solchen Fall eine Sperrfrist von bis zu 13 Wochen droht und sich seine Bezugsdauer um diesen Zeitraum reduziert.

Gerade vor diesem Hintergrund ist es essentiell, eine außerordentliche Kündigung nicht einfach hinzunehmen, sondern im Einzelfall genau zu prüfen, ob die erhöhten Wirksamkeitsvoraussetzungen tatsächlich erfüllt sind.

Wie bei allen anderen Kündigungsformen ist auch bei der fristlosen Kündigung eine Klageerhebung innerhalb von drei Wochen nach Zugang notwendig, soll nicht eine eventuell unwirksame Kündigung in Wirksamkeit erwachsen.