



Erfolgreich kündigen

***So gehen Sie Schritt für Schritt
bei fristlosen Kündigungen vor***

Sexuelle Belästigung, Krankfeiern oder Straftaten am Arbeitsplatz: Es gibt gute Gründe, die es Ihnen als Arbeitgeber erlauben, fristlos zu kündigen. Aber ganz so schnell geht das auch wieder nicht. Es gibt auch hier – von der Rechtsprechung entwickelte – eng gesteckte Spielregeln. Und natürlich ist diese besondere Kündigungsform an bestimmte formelle Voraussetzungen geknüpft.

Klar ist aber eines: Eine außerordentliche fristlose Kündigung kommt immer dann ins Spiel, wenn ein wirklich schwerwiegender

Pflichtverstoß Ihres Mitarbeiters vorliegt. Und dann ist es wichtig, dass jeder Einzelfall gesondert geprüft wird. Schematisiertes Vorgehen wäre fehl am Platze.

Die Anforderungen an diese Kündigungsform wurden von der Rechtsprechung in letzter Zeit wieder angehoben. Speziell die Interessenabwägung hat dabei an Bedeutung gewonnen.

Was Sie aktuell bei jeder fristlosen Kündigung beachten müssen, zeigen wir Ihnen in diesem Beitrag.

Die 3-Schritte-Prüfung bei jeder außerordentlichen fristlosen Kündigung

Die außerordentliche Kündigung erfolgt im Allgemeinen unverzüglich, das heißt als außerordentliche fristlose Kündigung. Schnelles Handeln und saubere Prüfung des Sachverhalts sind dabei unbedingte Pflicht für Sie als Arbeitgeber. Hierbei hilft Ihnen die folgende Dreischritte-Vorgehensweise:

1. Schritt

Zunächst brauchen Sie einen klar beweisbaren wichtigen Grund für diese Kündigung.

2. Schritt

Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls, womit klar ist, dass Sie nicht schemati-

siert vorgehen dürfen. Eine vollständige Klärung des Sachverhalts ist somit Pflicht.

Es gibt keine absoluten oder bestimmten Tatbestände, bei deren Verwirklichung immer ein wichtiger Grund vorliegt, der eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt. Maßgeblich sind also immer die konkreten Umstände des Einzelfalls.

3. Schritt

Auf der nächsten Stufe erfolgt dann die Interessenabwägung im Einzelfall. Hier sind gerade in den letzten Jahren die Anforderungen an Sie durch die Rechtsprechung gewachsen.

1. Schritt: Prüfen Sie, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt

Das Wichtigste zu Beginn: Ein wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 Bürgerliches

Gesetzbuch (BGB) muss her. Es gibt eine ganze Reihe von Gründen für eine fristlose Kündigung.

Hier finden Sie die wichtigsten Gründe von A bis Z

Androhung von Arbeitsunfähigkeit

Droht Ihr Mitarbeiter mit dem „gelben Schein“, falls Sie als Arbeitgeber ihm den gewünschten Urlaub nicht gewähren, ist eine außerordentliche fristlose Kündigung rechters. Das gilt selbst dann, wenn die angedrohte Erkrankung später ausbleibt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 12.03.2009, Az.: 2 AZR 251/07).

Eine derartige Androhung muss ernsthaft, deutlich und unmissverständlich geäußert sein. Bleiben daran Zweifel, können Sie nicht fristlos kündigen (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 26.01.2005, Az.: 7 Sa 1249/04; Hessisches LAG, Urteil vom 20.01.2005, Az.: 11 Sa 1073/04).

In diesem Sinne urteilte auch das LAG Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 21.07.2020 (Az. 8 Sa 430/19). Unerheblich ist dabei, ob Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Weisung rechtswidrig war.

Arbeitsverweigerung

Selbst eine Arbeitsverweigerung Ihres Mitarbeiters kann im Einzelfall eine außerordentliche fristlose Kündigung erlauben. Es reicht nicht aus, dass Ihr Mitarbeiter bloß eine Weisung seines Vorgesetzten unbeachtet lässt: Er muss die Arbeit beharrlich verweigern. Eine vorherige Abmahnung ist normalerweise nötig. (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.10.2013, Az.: 5 Sa 111/13).

Für eine fristlose außerordentliche Kündigung ist deshalb Voraussetzung, dass Ihr Mitarbeiter sich beharrlich weigert Ihre Arbeitsanweisungen zu erfüllen (LAG Nürnberg, Urteil vom 09.01.2007, Az.: 7 Sa 79/06). Das heißt:

Ihrem Mitarbeiter muss deutlich erkennbar der Wille fehlen, Ihre Arbeitsanweisungen zu befolgen. Es reicht nicht aus, dass er Ihnen Anweisungen als Arbeitgeber aus Vergesslichkeit oder Nachlässigkeit nicht nachkommt. Ihr Mitarbeiter muss also bewusst und mit Willen beispielsweise termingebundene Arbeitsaufträge verzögert oder gar nicht erledigen.

Arbeitszeitbetrug

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern die Erfassung der täglich oder monatlich geleisteten Arbeitszeit übertragen haben, sind Ihre Beschäftigten verpflichtet, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren. Ein Mitarbeiter, der Ihnen geleistete Arbeitszeit vorspiegelt und z. B. falsch stempelt, kann deswegen fristlos entlassen werden.

So auch im Fall eines Arbeitnehmers, der eine 10 Minütige Kaffepause einlegte (LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2023, Az.: 13 Sa 1007/22).

Auch wenn Vorgesetzte einen Arbeitszeitbetrug „decken“, droht ihnen die fristlose Kündigung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.05.2013, Az.: 10 Sa 6/13).

Selbst eine nachlässige Dokumentation seiner Arbeitszeit kann im Einzelfall eine fristlose Kündigung rechtfertigen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.11.2012, Az.: 10 Sa 270/12). Ebenso wie das „Ausnutzen“ von Raucherpausen (LAG Thüringen, 03.05.2022; Az. 1 Sa 18/21).

Bedrohungen und Tätlichkeiten

Üble Bedrohungen durch Mitarbeiter stören den Betriebsfrieden. Hier ist in aller Regel eine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.11.2012, Az.: 3 Sa 376/12).

Wenn es sich dabei um eine Morddrohung handelt, kann sogar einem Auszubildenden fristlos gekündigt werden, obwohl bei einem Auszubildenden grundsätzlich der Erziehungsgedanke im Vordergrund steht (ArbG Frankfurt, Urteil vom 19.06.2008, Az.: 22 Ca 9143/07).

Erst recht ist eine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt, wenn der Mitarbeiter einen Vorgesetzten oder den Arbeitgeber tätlich angreift (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.07.2008, Az.: 6 Sa 196/08).

Selbst, wenn die Tötlichkeit im privaten Bereich erfolgt, ist eine fristlose Kündigung erlaubt (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.01.2009, Az.: 5 Sa 313/08).

Beleidigungen gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Kunden

Auch Beleidigungen rechtfertigen im Einzelfall eine außerordentliche fristlose Kündigung (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.10.2009, Az.: 3 Sa 224/09), etwa auch dann, wenn zynische Äußerungen des Pflegepersonals gegenüber hilfebedürftigen Patienten in Gegenwart Dritter erfolgen (LAG München, Urteil vom 08.08.2007, Az.: 11 Sa 496/06).

Auch die Bezeichnung einer Kollegin als Ming-Vase reichte für eine Kündigung (Beschluss vom 05.05.2021, Az. 55 BV 2053/21).

Wichtig ist hier aber, dass die Gerichte bei Beleidigungen sehr oft davon ausgehen, dass eine Abmahnung als milderer Mittel statt der Kündigung hätte ausgesprochen werden müssen. Beleidigungen gehen ein steuerbares Verhalten voraus, nach einer Abmahnung weiß der Mitarbeiter, dass Beleidigungen nicht geduldet werden und kann sich am Riemen reißen (LAG Köln, Urteil vom 07.05.2014, Az.: 11 Sa 905/13).

Compliance

Eine fristlose Kündigung ist auch wegen Complianceverstößen möglich. So wurde eine Führungskraft wegen Complianceverstößen wirksam fristlos entlassen. Die Ermittlungskosten zum Beweis des Verstoßes musste sie aber nicht tragen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.04.2021 – Az.: 8 AZR 276/20).

Diebstahl

Der Klassiker am Arbeitsplatz: Mitarbeiter bedienen sich selbst, entweder zu Ihren Lasten als Arbeitgeber oder auf Kosten der Kollegen. Diebstähle rechtfertigen in aller Regel eine außerordentliche fristlose Kündigung. Allerdings kommt es hier auf den Einzelfall an, etwa bei Bagatelldelikten.

Entscheidend ist die Interessenabwägung, die im Einzelfall dazu führen kann, dass eine Abmahnung ausreicht. 23 Jahre war eine Krankenschwester bis dato bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt, als sie 8 Brötchenhälften mitnahm und deswegen gekündigt wurde. Hier entschied das Gericht: Die Kündigung war unverhältnismäßig. Die Krankenschwester hätte zuvor abgemahnt werden müssen (ArbG Hamburg, Urteil vom 10.07.2015, Az.: 27 Ca 87/15).

Weiterer Fall: Ein Arbeitnehmer nahm ein Brötchen mit Krabbensalat. Auch hier entschied das Gericht, dass vorher eine Abmahnung der Arbeitnehmerin hätte erfolgen müssen. (LAG Hamburg, Urteil vom 30.07.2014, Az.: 5 Sa 22/14).

Freiheitsberaubung

Es gibt nichts was es nicht gibt, besonders gilt das im Arbeitsleben. Sie haben sicher auch schon so manchen Scherz mit Ihren Mitarbeitern erlebt. Einige Scherze sind da-

bei aber so derbe, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertigen, das hat das Arbeitsgericht Siegburg kürzlich entschieden (ArbG Siegburg, 11.02.2021, Az.: 5 Ca 1397/20).

Erst seit rund einem Jahr war ein Lagerist beschäftigt. In dieser Zeit geriet er immer wieder mit einem anderen Kollegen in Streit. Dies mündete darin, dass der Lagerist dem Kollegen eines Tages auf die Toilette folgte. Der Lagerist schob unter der Toilettentür ein Papier hindurch, stieß so an das Türschloss, dass der Schlüssel hinausfiel, zog den Schlüssel unter der Tür hindurch und ließ den Kollegen eingesperrt auf der Toilette zurück. Dieser wusste sich irgendwann nicht mehr zu helfen und trat die Toilettentür ein. Der Lagerist wurde daraufhin fristlos gekündigt. Er erhob Kündigungsschutzklage und verlor.

Freiheitsberaubung ist ein wichtiger Grund

Der Lagerist hatte den Kollegen zumindest zeitweise seiner Freiheit und der ungehindernten Möglichkeit des Verlassens der Toilette beraubt. Dies ist eine sehr erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Zudem hatte diese Pflichtverletzung noch dazu geführt, dass das Eigentum des Arbeitgebers durch das Eintreten der Toilettentür geschädigt wurde. Es ist dem Arbeitgeber nicht zumutbar den Lageristen bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu beschäftigen.

Fazit: Keine Abmahnung bei gravierendem Pflichtverstoß

Grundsätzlich müssen Sie vor jeder verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung aussprechen. Bei gravierenden Pflichtverstößen wie hier, kann die Abmahnungspflicht aber entfallen und Sie können gleich kündigen. Solche gravierenden Verstöße sind z.B. Tätlichkeiten, Diebstahl, Freiheitsberaubung oder sexuelle Nötigung.

Geschäftsschädigende Äußerungen

Das Internet macht viele Arbeitnehmer mutig. Auf den sozialen Plattformen äußern sie sich frech und offenherzig über ihre Arbeitgeber. Wer dabei geschäftsschädigende Äußerungen im Internet verbreitet, muss mit einer fristlosen außerordentlichen Kündigung rechnen (LAG Hamm, Urteil vom 15.03.2013, Az.: 13 Sa 6/13).

Missachtung von Sicherheitsvorschriften

Eine außerordentliche Kündigung können Sie aussprechen bei – trotz einer früheren einschlägigen Abmahnung – vorsätzlicher Missachtung von Sicherheitsvorschriften, die dem Schutz von Leben und Gesundheit von Arbeitskollegen sowie dem Schutz von erheblichen Sachwerten dienen, (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.04.2005, Az.: 11 Sa 810/04). Ebenso konnte ein Mitarbeiter zurecht fristlos entlassen werden, der sich weigerte Arbeitsschutzkleidung zu tragen (LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2024, Az.: 3 SLa 224/24).

Mobbing

Wer Kollegen mobbt, kann schnell den Arbeitsplatz verlieren (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.10.2009, Az.: 3 Sa 224/09), und zwar auch per fristloser Kündigung.

BEISPIEL



Frau Paul ist Verkäuferin in Ihrem Bäckerbetrieb. Sie ist wegen negativen Verhaltens gegenüber den jungen Auszubildenden schon mehrfach aufgefallen und hat entsprechende Abmahnungen erhalten. Jetzt erfahren Sie, dass Frau Paul die Auszubildende Annet Otto u. a. mit den Worten „*Wer mich beim Chef anmachen will, den mache ich platt*“ bedroht hat.

Folge: In diesem Fall ist eine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt.

Sabotage oder Erpressung

Wenn Ihr Mitarbeiter Ihnen als Arbeitgeber mit Sabotage droht, dürfen Sie darauf in aller Regel mit einer fristlosen Kündigung reagieren (LAG Hamburg, Urteil vom 07.09.2007, Az.: 6 Sa 37/07). Dasselbe gilt, wenn Ihr Mitarbeiter versucht, Sie durch Erpressung zu einer Gehaltserhöhung oder Abfindungszahlung zu bewegen.

Sexuelle Belästigung

Auch eine schwere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann die fristlose Entlassung zur Folge haben (LAG Köln vom 03.03.2023, Az.: 6 Sa 385/21 und LAG Hessen, Urteil vom 18.02.2025, Az. 4 Sa 1104/23).

Unerlaubte Privatnutzung von Telefon, Internet und E-Mail

Sie müssen klare Regeln zur Privatnutzung von Telefon, Internet & Co. haben, um arbeitsrechtlich reagieren zu können. Bei Verstößen müssen Sie dann zunächst eine Abmahnung aussprechen und im Wiederholungsfall eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung.

Nur bei schweren Verstößen, z. B. bei exzessiver Nutzung, können Sie ohne vorherige Abmahnung außerordentlich fristlos kündigen. Vertelefoniert der Arbeitnehmer etwa innerhalb von 15 Monaten mehr als 7.000 Einheiten auf Firmenkosten, kann fristlos gekündigt werden (BAG, Urteil vom 07.07.2005, Az.: 2 AZR 581/04).

Auch private Telefonate von dienstlichen Anschlüssen in einer Größenordnung von 18 Stunden innerhalb von 7 Wochen mit Kosten in Höhe von 1.355,76 € rechtfertigen in der Regel eine fristlose Kündigung (Mauritius-

Telefonate: BAG, Urteil vom 04.03.2004, Az.: 2 AZR 147/03).

Verbotene Datenlöschung

Hat ein Mitarbeiter beispielsweise Kundendaten und Schriftverkehr auf seinem Arbeitsrechner gelöscht, damit Sie als Arbeitgeber darauf keinen Zugriff mehr haben, können Sie außerordentlich sogar ohne Abmahnung kündigen (Hessisches LAG, Urteil vom 05.08.2013, Az.: 7 Sa 1060/10). Auch in diesem Fall wurde ein Mitarbeiter wegen unberechtigter Datenlöschung fristlos entlassen (Arbeitsgericht Bocholt, Urteil vom 24.07.2025, Az. 1 Ca 459/25).

Verbotene Konkurrenztätigkeit

Übt einer Ihrer Mitarbeiter eine unerlaubte Konkurrenztätigkeit aus, kann das für Sie ein wichtiger Grund für die Kündigung sein (LAG Hessen, Urteil vom 10.06.2013, Az.: 21 Sa 850/12).

Vortäuschen einer Krankheit

Wenn Ihr Mitarbeiter eine Erkrankung vortäuscht, sind Sie als Arbeitgeber in der Regel zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigt (BAG, Urteil vom 17.06.2003, Az.: 2 AZR 123/02, oder LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.07.2024, Az.: 15 SLa 127/24)).

Und wer Schwarzarbeit leistet, kann nicht krank sein. So eine vorgetäuschte Krankheit führt zur fristlosen Kündigung (Hessisches LAG, Urteil vom 01.04.2009, Az.: 6 Sa 1593/08).

Falls Bedenken gegen ein ärztliches Attest bestehen z. B., wenn der Arbeitnehmer die Krankmeldung unmittelbar im Anschluss an die Ablehnung einer Urlaubsverlängerung einreicht oder wenn der Arbeitnehmer wäh-

rend seiner angeblichen Krankheit einer anderen vergleichbaren Arbeitstätigkeit oder entsprechenden Freizeitbeschäftigungen nachgeht, können Sie fristlos kündigen (BAG, Urteil vom 03.04.2008, Az.: 2 AZR 965/06).

Wettbewerb während des Arbeitsverhältnisses

Das Anwerben von Kunden für ein Unternehmen, das in Konkurrenz zum Arbeitgeber steht und an dem der Arbeitnehmer beteiligt ist, rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung auch dann, wenn sich der

Arbeitnehmer nach dem letzten Wettbewerbsverstoß bis zur Kündigung nicht mehr aktiv für das Konkurrenzunternehmen um Kunden bemüht hat (LAG München, Urteil vom 04.08.2005, Az.: 3 Sa 154/05).

Whistle-Blowing

Auch das sogenannte Whistle-Blowing, also das bewusste Weitergeben von betriebsinternen Informationen, führt zur fristlosen Kündigung, wenn hierdurch der Ruf des Arbeitgebers in unverhältnismäßiger Weise geschädigt wird (LAG Köln, Urteil vom 05.07.2012, Az.: 6 Sa 71/12).

2. Schritt: Prüfen Sie jeden Einzelfall individuell

In einem 2. Schritt müssen Sie den Einzelfall genau klären und prüfen.

Vermeiden Sie schematisiertes Vorgehen, denn entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Das heißt, dass ein bestimmtes Verhalten Ihres Mitarbeiters unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls auch ausreicht, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (Einzelfallbetrachtung).

Es gibt also keine unbedingten (absoluten) wichtigen Gründe, sondern nur typische Einzelsachverhalte. Es kommt darauf an, dass Sie jeden einzelnen Sachverhalt genau prüfen, ob tatsächlich ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt.

Nur wenn der Sachverhalt vollständig geklärt ist und Sie sich absolut sicher sind, ist eine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt.



3. Schritt: Die Interessenabwägung entscheidet über Ihre Kündigung

Im 3. Schritt müssen Sie jetzt unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls noch eine Interessenabwägung vornehmen. Auf diese Prüfung dürfen Sie in keinem Fall verzichten. Das heißt, dass Sie als Arbeitgeber immer noch eine Abwägung Ihrer Interessen als Arbeitgeber mit den Interessen des Mitarbeiters vornehmen müssen.

Hier müssen Sie vor allem auch prüfen, ob dem zu Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ggf. auch zu geänderten Bedingungen zumutbar ist.

Bei der Interessensabwägung können etwa folgende Gesichtspunkte von Bedeutung sein:

- » Art und Schwere der Verfehlung
- » Wiederholungsgefahr
- » Grad des Verschuldens
- » Lebensalter des Arbeitnehmers
- » Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- » Größe des Betriebs
- » Betriebszugehörigkeitsdauer

Es muss festgestellt werden, ob Ihr Interesse als Arbeitgeber an einer möglichst schnellen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Mitarbeiters an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

BEISPIEL

Frau Frisch ist bei Arbeitgeber Kuhn als Bäckereifachverkäuferin seit 35 Jahren an-

gestellt. Sie hat sich bis heute nie etwas zu Schulden kommen lassen. Gestern Abend wird sie jedoch dabei erwischt, wie sie gerade zwei Brötchen im Wert von 0,80 € in ihrer Handtasche verschwinden lässt.

Folge: Klare Sache. Ein Diebstahl – mit der Folge, dass vom Grundsatz her eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt wäre. Aber: Hier genau setzt die Interessenabwägung an. 35 Dienstjahre ohne Fehlverhalten stehen auf der Gegenseite. Das heißt in der Konsequenz, dass die Kündigung wegen dieses Bagatelldelikts außer Verhältnis zu den Interessen der Mitarbeiterin stehen würde. Es käme also lediglich eine Abmahnung infrage.

Konkret heißt das, dass Tatsachen vorliegen müssen, aufgrund derer Sie als Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen können.

Wichtig ist dabei auch noch, dass Ihnen nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf des vereinbarten Beendigungstermins, fortzusetzen (BAG, Urteil vom 27.04.2006, Az.: 2 AZR 386/05).



© Adobe Stock – arahan

Wie Sie Ihre Interessenabwägung erfolgreich durchführen

Der Interessenabwägung hat das BAG jetzt eine noch stärkere Rolle zugewiesen, wenn Sie eine außerordentliche fristlose Kündigung aussprechen wollen. Nach der neuen Rechtsprechung werden die Arbeitsrichter zukünftig noch genauer prüfen, ob Sie Ihre eigenen Interessen als Arbeitgeber und die Ihres Mitarbeiters sorgfältig abgewogen haben.

Bisher gingen die Arbeitsgerichte nämlich regelmäßig davon aus, dass der dringende Verdacht auf begangene Eigentums- oder Vermögensdelikte Ihr Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter endgültig zerstört und Ihnen ein weiteres Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht zuzumuten ist.

Das BAG hat aber entschieden, dass nicht von vornherein ausgeschlossen ist, dass verlorenes Vertrauen durch künftige Vertragstreue zurückzugewinnen ist (BAG, Urteil

vom 10.06.2010, Az.: 2 AZR 541/09). Diesem Gesichtspunkt sollten Sie im Rahmen der Interessenabwägung besondere Aufmerksamkeit schenken.

PRAXIS-TIPP



Einen ganz besonders wichtigen Aspekt sollten Sie in gar keinem Fall vernachlässigen: Ihre außerordentliche Kündigung darf nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit immer nur Ihr letztes Mittel sein (Ultima-Ratio-Prinzip). Sie kommt deshalb nur in Betracht, wenn mildere Mittel wie etwa eine

- Abmahnung,
- Änderungskündigung,
- Versetzung oder
- ordentliche Kündigung

als unmöglich oder unzumutbar ausscheiden.

Diese Checkliste garantiert eine erfolgreiche Interessenabwägung	Ihre Antwort
Wie schwer wiegt die Pflichtverletzung?	
Wie stark ist Ihr Vertrauen in die Redlichkeit des Mitarbeiters verletzt?	
Ist der Mitarbeiter schon seit vielen Jahren bei Ihnen beschäftigt?	
Hat sich Ihr Arbeitnehmer in dieser Zeit nie etwas zu Schulden kommen lassen und damit ein hohes Maß an Vertrauen erworben?	
Ist der jetzige Vorfall das erste Vergehen, der erste konkrete Tatverdacht bzw. das erste nachweisbare Vergehen?	
Sprechen weitere Umstände für Ihren Mitarbeiter, wie • die Zahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen oder • sonstige soziale Gesichtspunkte?	
Bezieht sich die erwiesene oder vermutete Straftat auf geringwertige Ware oder Gegenstände (= Bagatelldelikt)?	
Kommen mildere Mittel als eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht, wie etwa eine Abmahnung oder Versetzung?	
Ist Ihnen eine Fortsetzung der Zusammenarbeit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zumutbar?	

Beantworten Sie die Fragen in der Checkliste wahrheitsgemäß. Am Ende haben Sie ein klares Bild, ob tatsächlich eine fristlose

außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist. Klar muss für Sie sein: Ihre Interessen als Arbeitgeber überwiegen eindeutig!

Auf diese Formalien und Fristen kommt es bei fristlosen Kündigungen an

Haben Sie die schrittweise Prüfung einer außerordentlichen fristlosen Kündigung vorgenommen und sind Sie der Überzeugung, dass auch nach der Interessenabwägung diese Kündigung gerechtfertigt ist, gibt es noch ein paar formale Hürden, die zu nehmen sind.

Denn für die außerordentliche, fristlose Kündigung gelten einige spezielle Anforderungen, die Sie beachten sollten:

Die 2-Wochen-Ausschlussfrist muss eingehalten werden

Es muss jetzt schnell gehen. Bei jeder außerordentlichen fristlosen Kündigung ist die Einhaltung der 2-wöchigen Ausschlussfrist besonders wichtig. Denn nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann Ihre außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nur innerhalb dieser 2 Wochen erfolgen. Diese 2-Wochenfrist ist eine Ausschlussfrist, d. h., ihre Versäumung führt zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung.

Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem Sie von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt haben (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Die Frage ist: Wann konkret beginnt diese Frist? Hier gilt folgender Grundsatz: Die Frist läuft, sobald Sie als Arbeitgeber eine zuverlässige und möglichst vollständige positive

Kenntnis von den Tatsachen haben, die für die Kündigung maßgeblich sind, des sogenannten Kündigungssachverhalts. Ihnen muss die Entscheidung möglich sein, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht.

Die Ausschlussfrist beginnt also erst, nachdem die notwendigen Maßnahmen mit der gebotenen Eile durchgeführt wurden, um den Kündigungssachverhalt aufzuklären.

BEISPIEL



Herr Knoll arbeitet bei Ihnen im Außendienst. Eines Tages fällt Ihnen eine sehr hohe Reisekostenabrechnung auf. Sie haben sofort das Gefühl, dass hier manipuliert wurde. Dumm, dass Ihr Urlaub gerade vor der Tür steht. Sie wollen erst nach Ihrem Urlaub weitere Nachforschungen anstellen.

Folge: Da die Frist ab Kenntnis des Kündigungsgrunds beginnt, dürfen Sie bei den Nachforschungen zwecks Feststellung des Kündigungsgrunds keine Zeit verlieren. Steht also fest, dass Herr Knoll bei den Reisekostenabrechnungen zu seinen Gunsten manipuliert hat, müssen Sie die Kündigung aussprechen.

Denken Sie daran, dass Sie immer sehr schnell und konzentriert die Ermittlungen durch-

führen und sich hierdurch eine umfassende zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen.

Bei der Kündigung gehören zum Kündigungssachverhalt auch die für Ihren Mitarbeiter sprechenden, also entlastenden Umstände. Solange Sie zur Aufklärung des Sachverhalts dem Kündigungsgegner also Gelegenheit zur Stellungnahme geben, ist die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB gehemmt.

BEISPIEL

Sie haben von Unregelmäßigkeiten bei den Reisekostenabrechnungen erfahren und fordern Herrn Knoll zur Stellungnahme auf. Hierzu setzen Sie ihm eine Frist von 48 Stunden.

Folge: Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist gehemmt. Die kurz zu bemessende Frist sollte nicht länger als eine Woche sein.

Für die Einhaltung der Ausschlussfrist sind Sie darlegungs- und beweispflichtig. Damit sind Sie als Arbeitgeber gefordert, denn dazu gehört auch die Frage des Zugangs der Kündigung. Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB, innerhalb der eine außerordentliche Kündigung erfolgen muss, ist also nur dann gewahrt, wenn Ihre Kündigungserklärung innerhalb der Frist dem Kündigungsgegner nach den allgemeinen Regeln zugegangen ist.

Ohne Betriebsratsanhörung ist die außerordentliche Kündigung unwirksam

Haben Sie einen Betriebsrat, sind bei außerordentlichen fristlosen Kündigungen dessen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte unbedingt zu beachten.

Vor dem Ausspruch der außerordentlichen fristlosen Kündigung ist eine Anhörung des Betriebsrats durchzuführen. Allerdings kann Ihr Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung keinen Widerspruch erheben, sondern nur Bedenken äußern (§ 102 Abs. 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Wichtig ist, dass Sie den Betriebsrat über alle Umstände der geplanten fristlosen außerordentlichen Kündigung vollständig informieren.

BEISPIEL

Sie meinen, Ihrem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nicht alle Gründe und Einzelheiten für die beabsichtigte Kündigung von Frau Lammers angeben zu müssen.

Folge: Vorsicht! Sie verschweigen gegenüber dem Betriebsrat die wesentlichen Umstände der beabsichtigten Kündigung. Das heißt, dass keine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats vorliegt. Leichtes Spiel für die betroffene Frau Lammers: In einem Kündigungsschutzprozess kann sie sich leicht darauf berufen. Ihre Kündigung wäre schon deshalb unwirksam.

Hat Ihr Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er Ihnen diese unter Angabe der Gründe unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 3 Tagen, schriftlich mitzuteilen (§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Denken Sie also daran, dass Sie vor Kündigungsausspruch den Eingang der Stellungnahme des Betriebsrats bzw. den Ablauf der 3-tägigen Anhörungsfrist abwarten müssen.

Das bedeutet für Sie: Ihre Anhörung des Betriebsrats muss so rechtzeitig erfolgen, dass

- » der Betriebsrat seine 3-Tagesfrist zur Stellungnahme nutzen kann und
- » Sie die Kündigung danach noch innerhalb der 2-Wochenfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB zustellen können.

Der Kündigungsgrund ist nur auf Verlangen mitzuteilen

Zwar besteht bei der außerordentlichen Kündigung keine gesetzliche Begründungspflicht. Jedoch sollten Sie als Arbeitgeber bei dieser Kündigungsart unbedingt beachten, dass Sie die außerordentliche Kündigung im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung auf Verlangen des gekündigten Mitarbeiters unverzüglich begründen müssen (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB).

Fordert Ihr Mitarbeiter Sie also auf, die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, ist von Ihnen der Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich vorzulegen.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn dies im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder gesetzlich – so z. B. in § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) – für die außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses ausdrücklich bestimmt ist.

Die Nichtangabe des Kündigungsgrundes trotz Verlangens kann jedoch unter Umständen zu Auskunft- und Schadenersatzansprüchen (z. B. wegen der Prozesskosten) des Gekündigten führen.

Musterformulierung: Außerordentliche fristlose Kündigung

Herrn/Frau _____

Abteilung _____

_____, den _____

Fristlose Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/-r Frau/Herr _____,

hiermit kündigen wir das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zum _____.

Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist uns nicht zuzumuten. Begründung:

(Hier kann der Kündigungsgrund angegeben werden, es handelt sich aber um freiwillige Angaben.)

Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Er hat

☐ zugestimmt, ☐ widersprochen, ☐ keine Stellungnahme abgegeben.

Ihre Arbeitspapiere sowie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis gehen Ihnen mit gesonderter Post zu.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift/Arbeitgeber)

Bei persönlicher Übergabe:

Das Original der Kündigung habe ich am _____ erhalten.

(Ort, Datum)

(Unterschrift/Mitarbeiter/-in)

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.