

Ein Fall für den Betriebsrat: Prüfen Sie bei außerordentlichen Kündigungen den Kündigungsgrund und Alternativen

Außerordentliche Kündigung

Wie unterscheidet sich eine außerordentliche Kündigung von einer ordentlichen? Wann sind die Voraussetzungen einer solchen Kündigung erfüllt? Ist sie wirklich alternativlos? All diese Fragen sollte ein Betriebsrat stellen und beantworten.



Christian Schulz
Redakteur

Stand: 3.4.2014



Was ist eine außerordentliche Kündigung?

Eine außerordentliche Kündigung wird oft auch als fristlose Kündigung bezeichnet. Es handelt es sich um eine einseitige Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei welcher weder eine gesetzliche noch eine im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegte Kündigungsfrist eingehalten wird. Hierfür muss allerdings ein „wichtiger Grund“ vorliegen.

Im Allgemeinen ist dies in § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt. Ein „wichtiger Grund“ liegt demnach vor, wenn eine Fortführung des Vertragsverhältnisses bis zu seiner vertraglich vereinbarten

Beendigung oder dem Ende der Kündigungsfrist „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ nicht zumutbar ist.

Weiter heißt es dort, dass der zur Kündigung Berechtigte nur innerhalb von 2 Wochen kündigen kann. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem er von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erfährt. Auch muss der Arbeitgeber dem zu kündigenden Arbeitnehmer auf dessen Verlangen den Kündigungsgrund „unverzüglich“ schriftlich mitteilen.

Außerdem ist es wichtig zu beachten, dass eine Kündigung nach § 623 BGB immer schriftlich vorliegen und eigenhändig unterschrieben sein muss. Eine bloße E-Mail oder ein Fax reichen nicht aus. Ebenso wenig in einer Konversation geäußerte Sätze wie „Sie sind hiermit gekündigt!“ oder „Dann kündige ich eben!“. Liegt keine unterschriebene Kündigung vor, so besteht das Arbeitsverhältnis unverändert weiter.

Sind alle denkbaren Alternativen ausgereizt?

Eine außerordentliche Kündigung kann nur dann erfolgen, wenn alle angemessenen Alternativen das Arbeitsverhältnis fortzusetzen nicht möglich sind. Das bedeutet, dass sämtliche milderer Reaktionsmöglichkeiten dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar sind. Als solche sind vor allem Abmahnungen und ordentliche Kündigungen anzusehen. Ist der Zweck, welcher mit der außerordentlichen Kündigung erzielt werden soll – beispielsweise die Vermeidung andauernder Probleme – auch mit anderen Mitteln zu erreichen, so sieht das Bundesarbeitsgericht keine ausreichende Grundlage für eine solche (Urteil des BAG vom 10.6.2010, 2 AZR 541/09). Die außerordentliche Kündigung ist dann unwirksam.

Die fristlose Kündigung ist allerdings nur dann möglich, wenn vorher eine Frist zur Behebung des Problems ohne Erfolg verstrichen ist oder dem Mitarbeiter erfolglos eine Abmahnung erteilt wurde. Einzig bei besonders schweren Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten, bei denen dem Arbeitnehmer klar gewesen sein musste, dass sie vom Arbeitgeber nicht hinnehmbar sind, ist eine Abmahnung entbehrlich. Als Beispiel hierfür sei ein tätlicher Angriff auf Kollegen genannt (BAG vom 6.10.2005, 2 AZR 280/04).

Was ist ein „wichtiger Grund“?

Bei der Prüfung ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, sind folgende Gesichtspunkte von entscheidender Bedeutung: Der Grad und die Auswirkungen des Verschuldens des Beschäftigten, die Möglichkeit einer Wiederholung des Vorgefallenen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreien Verlaufs sowie das Maß der Verwerflichkeit des Vergehens.

Ein „wichtiger Grund“ kann beispielsweise gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer eine Erkrankung lediglich vortäuscht, einer unerlaubten Nebentätigkeit nachgeht oder rechtswidrig die Arbeit niederlegt. Ebenso wenn er bei Spesen- oder Arbeitszeitabrechnung betrügt. Gleiches gilt für Diebstahl, Unterschlagung, schwere Beleidigung und selbstverständlich für sexuelle Belästigung und das Verbreiten von diskriminierendem oder ausländerfeindlichem Gedankengut.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Damit dieser sich ein hinreichendes Bild machen kann, muss der Arbeitgeber ihn über alle wesentlichen Umstände unterrichten.

Bei einer fristlosen Kündigung gehören hierzu unter anderem der Kündigungsgrund (ausführlich dargelegt!) sowie die Sozialdaten.

Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, so hat er diese dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Kalendertagen schriftlich mitzuteilen. Tut er dies nicht, so gilt nach Ablauf der Frist seine Zustimmung als erteilt. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung ist gegen die außerordentliche Kündigung ein Widerspruch nicht möglich.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025