

Die außerordentliche Kündigung

- Die außerordentliche Kündigung beendet ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.
- In der Praxis stellt die fristlose Kündigung den Regelfall der außerordentlichen Kündigung dar und wird häufig auch begrifflich gleichgestellt.
- Der Ordnung halber soll hiermit darauf hingewiesen werden, dass eine außerordentliche Kündigung auch mit einer Auslauffrist ausgesprochen werden kann. Vom Kündigenden muss in diesem Fall klargestellt werden, dass trotz der Fristgewährung eine außerordentliche Kündigung vorliegt.
- Soweit die Voraussetzungen vorliegen, ist der Betriebsrat anzuhören.
- Für eine außerordentliche Kündigung müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:
 1. Es muss ein wichtiger Grund vorliegen, der die außerordentliche Kündigung rechtfertigt.
Dieser kann sowohl seitens des Arbeitgebers als auch beim Arbeitnehmer vorliegen.
 2. Zwischen dem Zeitpunkt der Kenntnis des Kündigungsgrundes seitens der kündigungsberechtigten Person bis zur Kündigungserklärung ist eine Zweiwochen - Ausschlussfrist zu wahren.
- Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- Zur Beurteilung, ob vorliegende Tatsachen als wichtige Gründe im Sinne des § 626, Abs.1 BGB anzuerkennen sind, kann auf umfangreiche Rechtsprechung verwiesen werden.
- Bei einer außerordentlichen Kündigung sollten dem Arbeitnehmer die Kündigungsgründe in der Kündigungserklärung mitgeteilt werden, um gegebenenfalls Schadenersatzansprüchen (z.B. Erstattung von unnötigen Prozesskosten) vorzubeugen.
- Die Begründung der Kündigung ist jedoch keine Wirksamkeitsvoraussetzung.