

## Die fristlose Kündigung

# Raus – aber sofort

Thomas Feil

*In seiner Wut und Enttäuschung wollte mancher Chef diesen Satz schon sagen. Aber die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen einer außerordentlichen Kündigung sind zu gravierend, um sie einer spontanen Entscheidung zu überlassen. Trotzdem muß man sich nicht alles von seinen Mitarbeitern gefallen lassen.*

Arbeitnehmer Reim ist in einem Handwerksbetrieb beschäftigt. An sich ist er ein guter Mitarbeiter bis auf die schlechte Eigenschaft, daß er regelmäßig 5 bis 15 Minuten zu spät zur Arbeit erscheint.

Sein Chef hat ihn deswegen wiederholt zur Rede gestellt und bereits drei Abmahnungen ausgesprochen. Reim hat sich jeweils wortreich entschuldigt und Besserung gelobt. Trotzdem kommt es in den beiden letzten Wochen dreimal vor, daß er zu spät in der Firma erscheint.

Am Dienstag soll ein wichtiger Auftrag für einen Großkunden ausgeführt werden. Dazu ist es notwendig, daß die Handwerker pünktlich beginnen, um die Störung für den Kunden möglichst gering zu halten. Prompt ist Reim eine Viertelstunde später als vereinbart auf der Baustelle. Der Kunde und die anderen Kollegen sind sauer.

Meister Schmidt, der Inhaber des Handwerksbetriebes, zögert einen Moment und spricht dann eine fristlose Kündigung aus. Als er wieder in seinem Büro angelangt ist, kommen ihm Zweifel, ob seine Kündigung rechtmäßig war. Er ruft seinen Rechtsanwalt an und fragt ihn, ob er bei der Kündigung einen Fehler gemacht hat. Dieser erläutert ihm die gesetzlichen Hintergründe.

### Uralter Anspruch

Für die fristlose Kündigung hat der Gesetzgeber bereits im letzten Jahrhundert eine gesetzliche Regelung erlassen. Sie hat nach wie vor Gültigkeit.

Aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt sich, daß sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt sind. Dieses Kündigungsrecht darf weder durch einen Tarifvertrag noch durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Ein solcher Ausschluß wäre unwirksam.

Eine fristlose Kündigung ist auch in solchen Arbeitsverhältnissen möglich, in denen eine fristgemäße Kündigung ausgeschlossen ist, beispielsweise bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildungsverhältnissen.

Der Arbeitnehmer muß vor dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nicht angehört werden. Eine Ausnahme besteht nur bei einer Verdachtskündigung.

### Praxistip

Vorsorglich sollte neben der fristlosen auch eine fristgemäße Kündigung ausgesprochen werden. Sie greift, wenn die außerordentliche Entlassung unwirksam ist. Das Vertragsverhältnis endet auf jeden Fall zum nächsten, vertraglich vereinbarten Kündigungstermin.

Verlangt der Arbeitnehmer, dem fristlos gekündigt wurde, von seinem Arbeitgeber die Mitteilung des Kündigungsgrundes, so muß dieser unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden. Der Arbeitnehmer kann dann die Erfolgchancen einer Kündigungsschutzklage überprüfen lassen.

### Alles was recht ist

Das Arbeitsgericht prüft bei einer fristlosen Kündigung ob ein wichtiger Grund (schwere Verletzung der vertraglichen Pflichten) vorliegt, der es dem Kündigenden unmöglich macht, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

### Buchtip

Vorteilhafte Arbeitsverträge von Hohn/Romanovszky aus dem Haufe-Verlag. Dieses Buch enthält für die wichtigsten arbeitsrechtlichen Situationen im Betrieb Mustertexte und kurze Hinweise zu den rechtlichen Hintergründen.

Darunter fällt z. B. die beharrliche Arbeitsverweigerung. Die wiederholte Unpünktlichkeit (zählt als Arbeitsverweigerung) rechtfertigt eine fristlose Kündigung, wenn das Fehlverhalten mehrmals abgemahnt wurde und der Mitarbeiter trotzdem zu spät zur Arbeit erscheint. Im obigen Beispiel wird der Anwalt seinen Mandanten also beruhigen können. Er hat bei dem Ausspruch der Kündigung keinen Fehler gemacht.

### Steine des Anstoßes

Eine andere – wenn auch nicht ganz freiwillige – Form des Fernbleibens vom Arbeitsplatz ist die Untersuchungshaft. Anlaß zur fristlosen Entlassung ist sie aber nur, wenn sie erhebliche Zeit andauert und ihr Ende nicht absehbar ist.

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder leitender Mitarbeiter sowie jede Form von Konkurrenzfähigkeit begründen eine sofortige Kündigung ebenso wie Tätlichkeiten im Betrieb, eigenmächtiger Urlaubsantritt und eigenmächtige Urlaubsverlängerung oder

wiederholte Verstöße gegen die Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit, wenn diese zuvor abgemahnt wurden. Nach einem ausdrücklichen Verbot und einer vorherigen Abmahnung in gleicher Angelegenheit sind auch die von Arbeitnehmern oft als „Kavaliersdelikte“ angesehenen privaten Dienstfahrten, Kopien oder Telefongespräche Anlaß für die sofortige Vertragsbeendigung.

## Im beiderseitigen Interesse

Wenn ein Kündigungsgrund vorliegt, so ist in einer zweiten Stufe zu prüfen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Kündigenden bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist.

Dabei muß der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die Betriebszugehörigkeit, die Art, Schwere und Folgen der Verfehlung, die Gefahr einer Wiederholung und die Folgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Mitarbeiter berücksichtigen. Aufgrund der Gesamtsituation ist zu entscheiden, ob dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, das Vertragsverhältnis bis zum Ablauf der nächstmöglichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Ist dies nicht der Fall, muß die außerordentliche Kündigung innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden, nachdem

## § 626 BGB

(Absatz 1)

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(Absatz 2)

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen . . .

Frau/Herr  
(Name, Vorname)  
(Anschrift)

Sehr geehrte(r) Frau/Herr . . .,

wir kündigen Ihnen hiermit unser bestehendes Arbeitsverhältnis außerordentlich. Sie erhielten in der Vergangenheit wiederholt Abmahnungen, daß Sie Ihren Arbeitsverpflichtungen pünktlich nachkommen sollten. Obwohl Sie uns zusicherten, daß kein erneuter Verstoß gegen die Arbeitspflichten vorkommen sollte, fehlten Sie in der letzten Woche wiederum zwei Tage unentschuldig. Es ist uns nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis nach diesem wiederholten Vertrauensbruch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Dieser Kündigung sind Ihre Arbeitspapiere, bestehend aus einem Zeugnis und einer Zwischenbescheinigung, beigelegt. Die Lohnsteuerkarte, das Sozialversicherungsnachweisheft und der Versicherungsnachweis gehen Ihnen zu, sobald wir Ihre endgültige Lohnabrechnung erstellen können.

Vorsorglich kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum nächstmöglichen Termin. Eine Trennung ist aus unserer Sicht auf jeden Fall geboten.

Ort, Datum

Hochachtungsvoll  
(Unterschrift Betriebsinhaber)

### Muster einer schriftlichen Kündigung

der Kündigende sichere Kenntnis von den Kündigungsgründen erhalten hat. In dieser Frist muß die Kündigung schriftlich oder mündlich zugehen. Aus Beweisgründen ist es besser, eine mündlich ausgesprochene Kündigung schriftlich nachträglich zu bestätigen. Mit dem Zugang der Kündigung endet das Arbeitsverhältnis.

## Begründeter Verdacht

Eine Verdachtskündigung darf ein Arbeitgeber aussprechen, wenn konkrete Anhaltspunkte bestehen, daß ein Mitarbeiter eine strafbare Handlung zum Nachteil des Vermögens des Unternehmens (z. B. Betrug, Diebstahl oder Unterschlagung) begangen hat. Dieser Verdacht muß vernünftig und nachvollziehbar sein.

Vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung ist Arbeitnehmern die Möglichkeit einer Stellungnahme zu den Vorwürfen zu geben. Hat der Arbeitgeber alles Mögliche unternommen, um die Angelegenheit aufzuklären und bleibt der Verdacht bestehen, so kann dem betroffenen Mitarbeiter fristlos gekündigt werden.

Die Rechtsprechung begründet eine solche Kündigung mit dem zerstörten Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien, die eine weitere Zusammenarbeit unmöglich macht. □

## Kündigung Fristen beachten

Einem Arbeitnehmer zu kündigen kann auf verschiedene Arten erfolgen. Läßt man dem Mitarbeiter allerdings die Kündigung auf dem Postwege per Einschreiben zukommen, sollte man berücksichtigen, daß die dreiwöchige Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erst mit dem Tag der Zustellung beginnt. Das Unternehmen kann nicht davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer das Schreiben umgehend bei der Post abholt. Jedoch sollte der Arbeitnehmer darauf achten, daß ihm nicht nachgewiesen werden kann, er habe die Zustellung des Schreibens absichtlich vereitelt oder verzögert. Hier liegt die Beweispflicht in jedem Fall beim Arbeitgeber (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen: 2 AZR 13/95). Sa