

# außerordentliche Kündigung

## Inhaltsverzeichnis

- [1 Einführung](#)
- [2 Arbeitsrecht](#)

## 1 Einführung

Die [fristlose Kündigung](#) ist ein einseitige [Willenserklärung](#) durch die ein Vertragsverhältnis sofort beendet wird. Die [fristlose Kündigung](#) muss begründet werden. Es ist notwendig einen Kündigungsgrund anzugeben.

Wie auch bei der ordentlichen Kündigung, die unter Einhaltung von Kündigungsfristen ausgesprochen wird, muss der [Empfänger](#) der Kündigung dieser nicht zustimmen. Mit dem Zugang der Willenserklärung wird die Kündigung wirksam und für den Kündigenden auch bindend. Er kann sich nicht mehr auf die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung berufen. ([Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07](#)) .

Die [fristlose Kündigung](#) unterliegt im [Arbeitsrecht](#) und Mietrecht Formvorschriften und hat schriftlich erfolgen.

## 2 [Arbeitsrecht](#)

Mit einer Kündigung endet ein Arbeitsverhältnis. Dabei ist zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung zu unterscheiden. Je nach Art der Kündigung sind bestimmte formelle Anforderungen zu beachten.

Eine ordentliche Kündigung ist unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen möglich. Einer Begründung, warum gekündigt wird, bedarf es nicht

Nach § [626 Abs. 1 BGB](#) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn [Tatsachen](#) vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG 14. Dezember 2017 - 2 AZR 86/17 - Rn. 27; 29. Juni 2017 - 2 AZR 302/16 - Rn. 11, BAGE 159, 267).

Die außerordentliche Kündigung ist ohne Einhaltung von Fristen möglich, jedoch ist der Kündigungsgrund anzugeben. Eine außerordentliche Kündigung - auch [fristlose Kündigung](#) genannt - ist immer dann möglich, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien so zerrüttet ist, dass eine Zusammenarbeit nach Abwägung aller Umstände nicht mehr möglich ist.

Da die außerordentliche Kündigung immer eine [ultima ratio](#) (letztes Mittel) darstellt, bedarf es vor allem bei verhaltensbedingten Kündigungen einer vorherigen [Abmahnung](#).

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden [Tatsachen](#) Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund [unverzüglich](#) schriftlich mitteilen.

Eine außerordentliche Kündigung ist möglich, wenn der [Arbeitnehmer](#) während seiner Arbeitsunfähigkeit Skiurlaub macht.  
(BAG [2 AZR 53/05](#))

Auch der [Arbeitnehmer](#) kann [fristlos kündigen](#). Auch hier ist in der Regel eine [Abmahnung](#) notwendig. Beispielsweise kann der [Arbeitnehmer](#) abmahnen und kündigen, wenn der [Arbeitgeber](#) das Gehalt nicht zahlt. Fehlt es an einem wichtigen Grund, ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der [Arbeitgeber](#) kann die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich feststellen lassen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, so kann sich der [Arbeitnehmer](#), der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Andernfalls verstößt er gegen das [Verbot widersprüchlichen Verhaltens](#). (BAG [2 AZR 894/07](#))

Eine fehlerhafte [fristlose Kündigung](#) kann auch in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden. Kündigt der [Arbeitnehmer](#) wegen ausbleibender [Zahlung](#) fristlos ohne vorherige [Abmahnung](#), wird die Kündigung nicht sofort wirksam, sondern erst zum Ablauf der Kündigungsfrist. Zu ihrer Wirksamkeit hat die Kündigung immer schriftlich zu erfolgen. Eine SMS genügt diesem Erfordernis nicht.

Auf Seiten des [Arbeitgebers](#) spricht die Kündigung immer der zuständige Vorgesetzte aus. Ergibt sich aus dem [Kündigungsschreiben](#) nicht, wer die Kündigung unterschrieben hat ist die Kündigung unwirksam. Hat jemand unterschrieben, der nicht zuständig ist, führt dies auch zur Unwirksamkeit. Wer zuständig ist, ergibt sich aus dem [Arbeitsvertrag](#).

Bei bestimmten Personengruppen ist die [fristlose Kündigung](#) ausgeschlossen. Dazu zählen Schwangere und [Mütter](#) im Mutterschutz.

Bei Schwerbehinderten und bei Betriebsratsmitgliedern muss der [Arbeitgeber](#) erst die Zustimmung der entsprechenden Stelle einholen.