

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 16 Außerordentliche Kündigung als ultima ratio

Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung, bei der die für eine ordentliche Kündigung vorgeschriebene Kündigungsfrist nicht oder nicht vollständig eingehalten wird oder bei der ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird, das ordentlich gar nicht kündbar ist. Außerordentliche Kündigungen sind daher in vielen, keineswegs aber in allen Fällen, auch fristlose Kündigungen. Eine außerordentliche, aber nicht fristlose Kündigung liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen einen Mitarbeiter kündigt, der aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Vorschriften unkündbar ist. Bei einer solchen außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung ist die hypothetische Kündigungsfrist einzuhalten, die der Arbeitgeber einhalten müsste, wenn keine Unkündbarkeit gegeben wäre. Man spricht in solchen Fällen von einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufrfrist. Liegt tarifliche oder gesetzliche Unkündbarkeit vor, kommt eine außerordentliche Kündigung beispielsweise dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer grob gegen seine Pflichten verstoßen hat oder wenn der Arbeitgeber den Betrieb still legen möchte. Das Beispiel der Betriebsstilllegung macht deutlich, dass nicht jede außerordentliche Kündigung wegen eines Pflichtverstoßes des Gekündigten erfolgt.

Wie bei der ordentlichen Kündigung, sind auch an die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrages zunächst formale Anforderungen zu stellen. Zum einen muss die außerordentliche Kündigung stets in schriftlicher Form erfolgen. Die außerordentliche Kündigung muss ohne Bedingung und eindeutig erklärt werden. Weiterhin muss sie dem Empfänger zugehen, in diesem Zusammenhang verweisen wir auf das Merkblatt Nr. 12 Allgemeines zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Zu den materiellen Voraussetzungen der außerordentlichen Kündigung zählen folgende: Zunächst muss ein wichtiger Grund vorliegen. Dann muss es dem Kündigenden unzumutbar sein, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der gesetzlichen Kündigungsfrist oder zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortzuführen. Außerdem muss die Kündigung innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist ausgesprochen werden.

Wichtiger Grund

Ein wichtiger Grund besteht nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches dann, wenn Tatsachen gegeben sind, die es dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile un-

zumutbar machen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses fortzusetzen. Wann ein Grund wichtig genug ist, die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, kann nicht pauschal gesagt werden. In der Regel muss es sich um eine schwere Vertragsverletzung handeln. In Betracht kommen hierbei Gründe wie beharrliche Arbeitsverweigerung, unentschuldigtes Fehlen, eigenmächtiger Urlaubsantritt, nicht genehmigte Urlaubsverlängerung, Zeiterfassungsmanipulationen, grobe Beleidigungen oder Bedrohungen gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten, Trunkenheit während der Arbeitszeit, Diebstahl oder Unterschlagung auch von geringwertigen Gegenständen, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen usw. Auch auf Arbeitnehmerseite kann es Gründe geben, die eine außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen. So können beispielsweise Arbeitsschutzverletzungen, erhebliche Lohnrückstände, Nichtabführen der Sozialversicherungsbeiträge, leichtfertige Verdächtigung des Arbeitnehmers mit einer Straftat usw. zu einem außerordentlichen Kündigungsrecht des Arbeitnehmers führen. Im Einzelfall sollte immer Rechtsrat eingeholt werden, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen des wichtigen Grundes tatsächlich im konkreten Fall vorliegen.

Interessenabwägung

Ist der festgestellte Sachverhalt an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung abzugeben, ist im Rahmen der Interessenabwägung festzustellen, ob das Interesse des Kündigenden an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das des GKündigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt. Hierbei sind, ebenso wie bei der ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung die Art, Schwere, Intensität und Beharrlichkeit der Pflichtverletzung, die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter des Betroffenen sowie seine Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Prognose: Es geht nicht vordringlich nur darum, was bereits geschehen ist, sondern darum, ob die Zusammenarbeit der Parteien in der Zukunft unzumutbar ist.

Ausschlussfrist

Die außerordentliche Kündigung muss gemäß § 626 Abs. 2 BGB innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen erfolgen. Bei der Ausschlussfrist handelt es sich um eine sog. materielle Präklusionsfrist, d. h. ist diese verstrichen, ist das Kündigungsrecht verwirkt. Die Ausschlussfrist ist zwingend, d.h. sie kann durch vertragliche Abrede weder verkürzt noch verlängert werden. Sie beginnt dann zu laufen, sobald der Kündigende zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis von dem der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt erhält.

Eine unwirksame außerordentliche Kündigung kann nach § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn eine unwirksame außerordentliche Kündigung gegeben ist und zudem der mutmaßliche Wille zu einer ordentlichen Kündigung erkennbar ist. So kann es beispielsweise sein, dass eine Beschäftigung bis zur theoretischen ordentlichen Kündigung zwar zumutbar, eine Beschäftigung darüber hinaus aber unzumutbar ist. Für den Kündigenden empfiehlt es sich deshalb, neben der außerordentlichen Kündigung vorsorglich die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Stand: April 2008