
M U S T E R
Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Name und Anschrift (Arbeitgeber/in)

Herr/Frau

Name und Anschrift

(Arbeitnehmer/in)

Ort, Datum

Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom.....

Sehr geehrte(r) Frau/Herr,

hiermit kündige(n) ich/wir das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung. Für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam sein sollte, kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis rein vorsorglich hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin, was nach unserer Berechnung der ist.

Kündigungsgrund (nicht zwingend erforderlich - Bitte beachten Sie hierzu die Anmerkungen unter Punkt 4 auf der nachfolgenden Seite).

Ich/Wir weise(n) Sie darauf hin, dass Sie verpflichtet sind, sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitraums persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Sollten Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nachkommen, müssen Sie mit Nachteilen beim Bezug des Arbeitslosengeldes rechnen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder von mir/uns in Aussicht gestellt wird.

Zudem sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer anderen Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Empfangsbestätigung

Die Kündigung wurde mir am
ausgehändigt.

.....

.....

(Unterschrift Arbeitgeber/in)

(Unterschrift Arbeitnehmer/in)

Anmerkungen:

1. Außerordentliche Kündigung

Im Gegensatz zu einer ordentlichen Kündigung, die unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgt, wird das Arbeitsverhältnis bei einer außerordentlichen Kündigung fristlos, d.h. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigem Grund gekündigt.

2. Hilfsweise ordentliche Kündigung

Da an eine außerordentliche Kündigung hohe Anforderungen bestehen und somit die Gefahr besteht, dass die außerordentliche Kündigung bei einer gerichtlichen Prüfung vom Arbeitsgericht als unwirksam angesehen wird, ist zu empfehlen, das Arbeitsverhältnis gleichzeitig hilfsweise ordentlich zu kündigen.

3. Formvorschriften

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und vom Arbeitgeber bzw. der zur Kündigung berechtigten Person eigenhändig unterschrieben werden.

4. Kündigungsgrund

Die Angabe eines Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben ist nicht zwingend erforderlich. **Wichtig:** Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer jedoch unverzüglich den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen, sofern der Arbeitnehmer dies verlangt, § 626 Abs. 2 S. 2 BGB.

Ausnahmen: Die Angabe eines Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben kann sich jedoch aus dem Gesetz ergeben (z.B. § 17 Abs. 2 S. 2 Mutterschutzgesetz) oder aus einem Tarifvertrag, sofern ein solcher auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

5. Hinweispflicht des Arbeitgebers

Als Arbeitgeber haben Sie die Pflicht, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden muss und darüber hinaus verpflichtet ist, aktiv nach einer anderen Beschäftigung zu suchen. Um Ihrer Hinweispflicht nachzukommen, ist zu empfehlen, diesen Hinweis mit in das Kündigungsschreiben aufzunehmen.

6. Übergabe der Kündigung

Es empfiehlt sich, dem Arbeitnehmer die Kündigung persönlich zu übergeben und sich den Empfang (z.B. auf dem Exemplar für den Arbeitgeber) gegenzeichnen zu lassen, um im Falle eines Rechtsstreites den Zugang der Kündigung beweisen zu können.

Weitere Informationen zur Zustellung finden Sie auch in unserem Merkblatt „Die beweisbare Zustellung einer Willenserklärung unter Abwesenden“.

HINWEIS:

Obwohl die von uns zur Verfügung gestellten Merkblätter und Mustervorlagen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt werden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Beachten Sie bitte auch, dass im Rahmen von Mustervorlagen besondere Umstände des Einzelfalls nicht berücksichtigt werden können. Vor Verwendung der Vorlage empfehlen wir daher im Zweifelsfall eine persönliche Beratung.