Firmenbriefkopf

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Außerordentliche Kündigung (Muster)**

Sehr geehrte/ r Frau / Herr \_\_\_\_,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund fristlos. Hilfsweise kündigen wir ihr Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Dies ist nach unsere Berechnung der \_\_.\_\_.\_\_\_\_.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie nach § 38 Abs. 1 SGB III verpflichtet sind, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt dieser Kündigung bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitsuchend zu melden. Kommen Sie Ihrer Verpflichtung nicht fristgerecht nach, kann die Agentur für Arbeit eine einwöchige Sperrzeit anordnen, in der Sie kein Arbeitslosengeld erhalten (§ 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 7, Abs. 6 SGB III). Außerdem sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Unterschrift Arbeitgeber, Ort, Datum)

*- - Dieses Muster wurde Ihnen zur Verfügung gestellt von Merla Ganschow & Partner – Fachanwälte für Arbeitsrecht auf* [*https://mgp-rechtsanwalt.de/*](https://mgp-rechtsanwalt.de/) *- -*

**Erläuterung zur Verwendung: Außerordentliche Kündigung**

Eine außerordentliche Kündigung wird in der Regel als fristlose Kündigung ausgesprochen. Im Unterschied zu einer ordentlichen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis im Falle einer fristlosen Kündigung sofort mit dem Zugang der Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet. Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB.

Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch nicht zwingend eine fristlose Kündigung. Möglich ist auch eine außerordentliche „fristgemäße“ Kündigung. Eine solche liegt zum Bei­spiel dann vor, wenn der Ar­beit­ge­ber aus be­trieb­li­chen Gründen ei­nen Mit­ar­bei­ter kündigt, der auf­grund ta­rif­li­cher oder ge­setz­li­cher Vor­schrif­ten [unkünd­bar](https://www.hensche.de/Unkuendbarkeit_unkuendbar_Unkuendbarkeit_Arbeitnehmer_unkuendbar.html) ist.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber trotz der außerordentlicher Kündigung die hypothetische Kündigungsfrist einhalten, welche bei einer ordentlichen Kündigung einzuhalten wäre. Man spricht in sol­chen Fällen von ei­ner außer­or­dent­li­chen Kündi­gung mit sozialer Aus­lauf­frist.

*- - Dieses Muster wurde Ihnen zur Verfügung gestellt von Merla Ganschow & Partner – Fachanwälte für Arbeitsrecht auf* [*https://mgp-rechtsanwalt.de/*](https://mgp-rechtsanwalt.de/) *- -*