

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Das Problem "Unkündbarkeit"
3. "Unkündbarkeit" und personenbedingte Kündigungsgründe
4. Anforderungen an die außerordentliche Kündigung "Unkündbarer"
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Auflösungsantrag - 1
 - 5.2 Auflösungsantrag - 2
 - 5.3 Auslaufzeit - 1
 - 5.4 Auslaufzeit - 2
 - 5.5 Ausnahmefall - 1
 - 5.6 Ausnahmefall - 2
 - 5.7 Interessenabwägung
 - 5.8 Negativprognose
 - 5.9 Unzumutbarkeit
 - 5.10 Vereitelungskündigung
 - 5.11 Vorbeschäftigung
 - 5.12 Zwei-Wochen-Frist

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis fristgemäß oder fristlos kündigen. Die **fristgemäße Kündigung** kann im Einzelfall **ausgeschlossen** sein. Das passiert durch individual- oder kollektivvertragliche Regelungen, die für bestimmte Mitarbeitergruppen einen **zusätzlichen Kündigungsschutz** vorsehen. Unterm Strich gibt es **keine wirklich "unkündbaren" Arbeitnehmer**. Die Rechtsprechung lässt die außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit zu, wenn dafür ein **wichtiger Grund** i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Dieser wichtige Grund braucht nicht immer ein verhaltensbedingter zu sein, auch **Umstände**, die **in der Person** eines Arbeitnehmers liegen, kommen als wichtiger Grund in Betracht.

Praxistipp:

Der Ausschluss ordentlicher Kündigung trifft in der Regel Arbeitnehmer mit hohem Lebensalter und längerer Betriebszugehörigkeit. Seine Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen kennt jeder Arbeitgeber. Viele Kündigungsbeschränkungen sind jedoch tariflich geregelt. Es empfiehlt sich daher, etwaige tarifliche Kündigungsbeschränkungen vor der Kündigung altgedienter Mitarbeiter zu prüfen.

Es gibt Fälle, in denen es aus personenbedingten Gründen gar nicht mehr oder in absehbarer Zeit nicht mehr zu einem **Leistungsaustausch** - Arbeit gegen Geld - kommen wird. Das **Arbeitsverhältnis** besteht im Prinzip **nur noch auf dem Papier** - es hat keinen wirklichen Sinn mehr. Ist der Arbeitnehmer dann **ordentlich "unkündbar"**, hat sein Arbeitgeber ein Problem. Die Rechtsprechung lässt für diese Sachverhalte eine **außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit** zu. Gleichzeitig beschränkt sie diese Möglichkeit aber auf Ausnahmefälle. Der wichtige Grund, um es deutlich zu sagen, muss schon sehr wichtig sein. Das ist unter anderem dann anzunehmen, wenn mildere Maßnahmen unzumutbar sind und die Interessenabwägung deutlich zum Vorteil des Arbeitgebers ausfällt.

2. Das Problem "Unkündbarkeit"

Arbeitgeber haben in der Regel die **Möglichkeit**, ein Arbeitsverhältnis ordentlich - mit **Einhaltung einer Kündigungsfrist** - oder außerordentlich - **ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** - zu beenden.

Beispiel:

Arbeitnehmer N1 ist auf unabsehbare Zeit arbeitsunfähig krank. Arbeitnehmer N2 hat - trotz vorausgegangener Abmahnungen - weiterhin Kunden beschimpft und beleidigt. Arbeitgeber A möchte sich von beiden trennen. Er kann bei N1 eine ordentliche personenbedingte Kündigung in Betracht ziehen, bei N2 eine außerordentliche verhaltensbedingte.

Das **Recht zur ordentlichen Kündigung** kann unter anderem durch

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung oder
- Tarifvertrag

ausgeschlossen werden (s. dazu auch das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Unkündbarkeit). Das **Recht zur außerordentlichen** ist **unverzichtbar**. Der Arbeitsvertrag ist ein Austauschverhältnis von Arbeit gegen Geld. In diesem Austauschverhältnis kann es zu **Leistungsstörungen** kommen. Diese Leistungsstörungen können so gravierend sein, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der einzige Weg für den Arbeitgeber ist, weiteren Leistungsstörungen zu entgehen.

Beispiel:

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M haben vertraglich vereinbart: *"Die ordentliche Kündigung ist nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit ausgeschlossen"*. Nachdem M sein 25. Arbeitsjubiläum gefeiert hat, beginnt er, aus A's Lager Ware zu entwenden. 'Mir kann doch nix mehr passieren', denkt M, 'ich bin doch unkündbar'. Ordentlich ja, da hat M Recht. Da sein Verhalten aber eine Straftat ist und einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB darstellt, hat A die Möglichkeit, M trotz vertraglich vereinbarter "Unkündbarkeit" außerordentlich fristlos zu entlassen.

Bei einer personenbedingten Kündigung liegt in der Regel kein schuldhaftes rechtswidriges Verhalten vor. Trotzdem kann ein **personenbedingter Kündigungsgrund** dazu führen, dass das **Arbeitsverhältnis** wertlos geworden ist. Es hat keinen Sinn mehr. Ein **Leistungsaustausch** - Arbeit gegen Geld - wird in absehbarer Zukunft nicht mehr stattfinden. Hier muss der Arbeitgeber - trotz "Unkündbarkeit" - die Möglichkeit haben, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

3. "Unkündbarkeit" und personenbedingte Kündigungsgründe

Ein **personenbedingter Kündigungsgrund** rechtfertigt in der Regel nur eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG.

Beispiel:

Arbeitnehmer N verlor zum zweiten Mal wegen Trunkenheit im Verkehr seine Fahrerlaubnis. Das Strafgericht hat die Fahrerlaubnisbehörde angewiesen, N vor Ablauf eines Jahres nach Rechtskraft des Urteils keine Fahrerlaubnis mehr zu erteilen. Ohnehin muss sich N vor Neuerteilung der Fahrerlaubnis einer medizinisch-psychologischen Untersuchung stellen. Arbeitgeber A kann die sichere Prognose treffen, dass N auf unabsehbare Zeit keine Fahrerlaubnis mehr haben wird. Trotzdem darf er N nicht einfach fristlos von heute auf Morgen auf die Straße setzen. Er muss eine Kündigungsfrist einhalten.

Ein personenbedingter Grund als **wichtiger Grund** für eine außerordentliche Kündigung ist zwar denkbar,

aber wohl **nur in extremen Ausnahmefällen** anzuerkennen (z.B. bei einem nicht behebbaren Sicherheitsrisiko in gefährdeten Bereichen und langer Kündigungsfrist). Das **Arbeitgeberinteresse** an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das Bestandsinteresse des Mitarbeiters dabei aber schon sehr überwiegen und es muss dem Arbeitgeber unzumutbar sein, das Arbeitsverhältnis bis zum Auslauf der Frist für eine ordentliche Kündigung fortzuführen.

Praxistipp:

Man muss sich als Arbeitgeber immer vor Augen halten, dass eine Kündigung - und erst recht eine außerordentliche - das Schlimmste ist, was einem Arbeitnehmer in seinem Berufsleben passieren kann. Trotz ALG und ALG II: Er ist seinen Job los und muss vom Ersparten und öffentlichen Leistungen leben. Dieser Ansatz macht es deutlich, warum viele Kündigungen scheitern oder nur über eine Abfindung durchzuboxen sind. Die Hürden, die die Rechtsprechung aufstellt, sind recht hoch.

Es gibt aber Fälle, in denen der Arbeitgeber überhaupt keine Möglichkeit hat, ein Arbeitsverhältnis ordentlich zu beenden. Ist die **ordentliche Kündigung individual- oder kollektivrechtlich ausgeschlossen**, ist ihm dieser Weg versperrt. Die so genannte "Unkündbarkeit" darf aber nicht dazu führen, dass ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag fortsetzen muss. Das würde allgemein als ungerecht empfunden.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag schließt die ordentliche Kündigung für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen seit mehr als 20 Jahren angehören, aus. Arbeitnehmer N bekommt einen Schlaganfall und ist seitdem halbseitig gelähmt - ohne Chance auf Besserung. Er ist 52 Jahre alt. Muss Arbeitgeber A das Arbeitsverhältnis, in dem kein Leistungsaustausch mehr stattfinden wird, nun bis zum Erreichen des Rentenalters oder gar darüber hinaus aufrecht halten? Das macht keinen Sinn.

Die Rechtsprechung hat für diese Fälle einen **Weg** gefunden, der den Interessen des Arbeitgebers entgegenkommt: die **außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist**.

4. Anforderungen an die außerordentliche Kündigung "Unkündbarer"

Trotz des Schutzbedürfnisses von Arbeitnehmern lässt die Rechtsprechung **in besonderen Fällen** eine außerordentliche personenbedingte Kündigung zu, wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind:

- die **ordentliche Kündigung** ist individual- oder kollektivrechtlich **ausgeschlossen**
- es besteht eine **gravierende Vertragsstörung**, die als **wichtiger Grund** i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist:
 - ◆ es liegt eine **schwer wiegende Leistungsstörung** vor
 - ◆ die schwer wiegende Leistungsstörung verursacht **erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen**
 - ◆ es ist **keine Wiederherstellung der Eignung** absehbar
 - ◆ die Kündigungstatsachen liegen auch im **Zwei-Wochen-Zeitraum** vor Ausspruch der Kündigung noch vor (§ 626 Abs. 2 BGB in der Auslegung des Bundesarbeitsgerichts - vgl. dazu BAG, 21.03.1996 - 2 AZR 455/95
- der **Einsatz milderer Mittel**, insbesondere eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen, kommt nicht in Betracht
- das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers hat bei der **Interessenabwägung** mehr Gewicht als das Bestandsinteresse des Arbeitnehmers, insbesondere ist es ihm nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zu einem anderen Beendigungstatbestand - vorzeitiger Rentenbezug, Erreichen der Regelaltersgrenze, Eigenkündigung, Tod - fortzuführen.

Es versteht sich von selbst dass gerade die beiden letzten Punkte,

- das **Ultima-Ratio-Prinzip** auf der Suche nach einem milderen Mittel und
- die **Interessenabwägung**

bei der außerordentlichen Kündigung eines ansonsten "unkündbaren" Arbeitnehmers **besonders intensiv zu prüfen** sind. Immerhin handelt es sich um Fälle, in denen Arbeitnehmer ordentlich nicht mehr kündbar sind.

Beispiele:

- (1) Arbeitnehmer N1 ist tariflich "unkündbar". Er ist bereits seit zwei Jahren arbeitsunfähig krank. Die Gesundheitsprognose ist negativ. N1 wird nie wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Arbeitgeber A1 hat keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für ihn. Das Arbeitsverhältnis zwischen N1 und A1 ist ohne Sinn. Es wird dauerhaft kein Leistungsaustausch mehr stattfinden. A1 hat nun die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis des ordentlich "unkündbaren" N1 durch eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit zu beenden.
- (2) Arbeitnehmer N2 ist ebenfalls tariflich "unkündbar". Er hat die gleiche Krankheit wie N1 aus dem vorausgehenden Fall. Arbeitgeber A2 hat allerdings die Möglichkeit, N2 auf einem anderen Arbeitsplatz zu geänderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. A2 muss diese Option ernsthaft prüfen. Ist eine Weiterbeschäftigung möglich, wird man A2 das Kündigungsrecht absprechen.

Praxistipp:

Damit kein falscher Eindruck entsteht: Richtig "unkündbar" ist eigentlich niemand. Es ist nur schwierig, sich von Arbeitnehmern zu trennen, bei denen die ordentliche Kündigung durch eine individual- oder kollektivvertragliche Regelung ausgeschlossen ist. Die Rechtsprechung stellt hier an den wichtigen Grund strenge Anforderungen. Sie gilt es zu meistern. Insoweit sollte in Fällen dieser Art von Anfang an ein Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzugezogen werden.

Die außerordentliche Kündigung ordentlich "unkündbarer" Mitarbeiter heißt **nicht fristlose Kündigung**. Der Arbeitgeber muss hier eine **notwendige Auslaufzeit** einhalten, die von der Länge her der sonst einzuhaltenden Frist für die ordentliche Kündigung entspricht.

Beispiel:

Sachverhalt wie oben Beispiel (1). Die Kündigungsfrist, die A1 bei N 1 einhalten müsste, wäre der nicht ordentlich "unkündbar", beträgt nach dem einschlägigen Branchentarifvertrag sechs Monate zum Monatsende. Kündigt A1 nun außerordentlich, muss er dabei eine sechsmonatige Auslaufzeit einhalten.

Die notwendige Auslaufzeit soll sicherstellen, dass der eigentlich ja ordentlich unkündbare Arbeitnehmer, der in seinem **Arbeitsverhältnis** ja **wesentlich geschützter** als ein "normaler" Arbeitnehmer sein soll, nicht wegen seines besonderen Kündigungsschutzes durch eine außerordentliche Kündigung noch früher arbeitslos wird, als ein Arbeitnehmer, bei dem die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen ist.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema personenbedingte Kündigung und "Unkündbarkeit" **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Auflösungsantrag - 1

Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers kann sich nach § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG nicht auf eine außerordentliche Kündigung beziehen. Das gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber im Fall so genannter Unkündbarkeit **hilfsweise** eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit ausspricht. Der Gesetzeswortlaut des § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG ist eindeutig. Während § 9 KSchG ein beiderseitiges Antragsrecht regelt, sieht § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG den Auflösungsantrag nur **einseitig für den Arbeitnehmer**, nicht für den

Arbeitgeber vor (BAG, 26.03.2009 - 2 AZR 879/07 - mit dem Hinweis, dass der Gesetzgeber die außerordentliche Kündigung als besonders schwerwiegenden Eingriff ansieht und dem Arbeitgeber deshalb bewusst die Möglichkeit verweigert, einen Auflösungsantrag zu stellen).

5.2 Auflösungsantrag - 2

§ 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG sieht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einer außerordentlichen Kündigung ausdrücklich nur auf Antrag **des Arbeitnehmers** vor. Die gesetzliche Regelung ist eindeutig. Der **Arbeitgeber** hat hier **kein Antragsrecht**. "Der Ausschluss des Antragsrechts gilt auch im Zusammenhang mit einer für unwirksam erkannten außerordentlichen Kündigung, die unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigung entsprechenden Auslaufrist ausgesprochen worden ist". Auch wenn die Rechtsfolge - Kündigung mit Auslaufrist - weitgehend der ordentlichen Kündigung angenähert ist: Die außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist unterliegt den Regeln des § 626 BGB (BAG, 30.09.2010 - 2 AZR 160/09 - zu § 4 MTV Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden in der Fassung vom 14.06.2005).

5.3 Auslaufrist - 1

"Eine außerordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn eine ordentliche Kündigung tariflich oder vertraglich ausgeschlossen ist, wobei grundsätzlich eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufrist einzuhalten ist. Die Umdeutung einer außerordentlichen fristlosen Kündigung in eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrist setzt grundsätzlich die Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats nach den für die ordentliche Kündigung geltenden Bestimmungen voraus" (BAG, 18.10.2000 - 2 AZR 627/99 - Leitsätze).

5.4 Auslaufrist - 2

Der TV-L sieht für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in § 34 Abs. 2 vor, dass sie nach vollendetem 40. Lebensjahr und einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden dürfen. Trotzdem ist eine krankheitsbedingte Kündigung langjähriger Mitarbeiter im Anwendungsbereich des § 34 Abs. 2 TV-L nicht ausgeschlossen: "Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung **mit notwendiger Auslaufrist** eines nach § 34 Abs. 2 Satz 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses kann - vorbehaltlich einer umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall - vorliegen, wenn **damit zu rechnen** ist, der Arbeitgeber werde für **mehr als ein Drittel** der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen" (BAG, 25.04.2018 - 2 AZR 6/18 - Leitsatz).

5.5 Ausnahmefall - 1

Auch eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung ist gegenüber ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern i.S.d. § 55 Abs. 2 BAT nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Es sind Extremfälle denkbar, in denen im Rahmen des § 55 Abs. 2 BAT eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung **mit notwendiger Auslaufrist** nach § 626 BGB in Betracht kommen kann. Ist das Arbeitsverhältnis zum Beispiel **auf Dauer sinnentleert**, weil keine Arbeit mehr geleistet werden kann und der Arbeitgeber deswegen auf unzumutbar lange Zeit **Vergütung ohne Gegenleistung** zahlen müsste, ist der Ausspruch einer außerordentlichen Beendigungskündigung mit notwendiger Auslaufrist gerechtfertigt (BAG, 29.11.2007 - 2 AZR 17/07).

5.6 Ausnahmefall - 2

Eine **außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist** kommt nur dann in Betracht, wenn der wichtige Grund für die Kündigung - § 626 Abs. 1 BGB - gerade darin zu sehen ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen des arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung notfalls bis zum **Erreichen der Pensionsgrenze** weiterbeschäftigen müsste und ihm dies unzumutbar ist. So ein Sachverhalt lässt sich nur in Ausnahmefällen bejahen, in denen vermieden werden muss, dass der Ausschluss ordentlicher Kündigung dem Arbeitgeber **Unmögliches oder evident Unzumutbares** aufbürdet (LAG Köln, 11.06.2008 - 3 Sa 1505/07 - mit dem Hinweis, dass es dem Arbeitgeber hier noch mehr zumutbar ist, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden).

5.7 Interessenabwägung

Ist das Arbeitsverhältnis als **Austauschverhältnis von Arbeit gegen Geld** auf Dauer umfassend gestört, weil auf Grund der Erkrankung des Mitarbeiters auf nicht mehr absehbare Zeit kein Leistungsaustausch mehr stattfinden wird, kann auch eine Kündigung aus wichtigem Grund gerechtfertigt sein. Liegt eine **dauernde Unfähigkeit des Arbeitnehmers** vor, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und ist deshalb in der Regel auch eine **erhebliche betriebliche Beeinträchtigung** gegeben, da der Austausch von Leistung und Gegenleistung auf Dauer ausscheidet und keine Weiterbeschäftigung auf einem anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz mehr möglich ist, kann sich die Unwirksamkeit der Kündigung nur noch aus der Abwägung der wechselseitigen Interessen im Einzelfall ergeben (BAG, 27.11.2003 - 2 AZR 601/02).

5.8 Negativprognose

In eng begrenzten Ausnahmefällen kann dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einem erkrankten Mitarbeiter unzumutbar sein. **Unzumutbarkeit** kommt insbesondere in Betracht, wenn die ordentliche Kündigung auf Grund einer tariflichen Regelung ausgeschlossen und das **Austauschverhältnis** Arbeit gegen Geld auf Dauer erheblich gestört ist. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob eine negative Zukunftsprognose mit der Folge einer zu erwartenden erheblichen **Beeinträchtigung betrieblicher Interessen** gerechtfertigt ist (LAG Rheinland-Pfalz, 06.02.2009 - 9 Sa 685/07 - mit dem Hinweis, dass es auch hier auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung als Beurteilungszeitpunkt ankommt).

5.9 Unzumutbarkeit

Die krankheitsbedingte **Minderung der Leistungsfähigkeit** eines Mitarbeiters ist in der Regel kein wichtiger Grund für seine außerordentliche Kündigung. Auf der anderen Seite ist Krankheit als wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB durchaus nicht ungeeignet. An eine krankheitsbedingte ordentliche Kündigung sind schon **strenge Maßstäbe** zu stellen - die tarifliche Unkündbarkeit älterer Arbeitnehmer soll auch von einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist bei krankheitsbedingten Leistungsmängeln schützen. Sie ist daher nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach **Abwägung der beiderseitigen Interessen** unzumutbar ist (LAG Rheinland-Pfalz, 10.03.2008 - 5 Sa 338/07).

5.10 Vereitelungskündigung

Spricht der Arbeitgeber die Kündigung zwei Tage vor Eintritt der tariflichen "Unkündbarkeit" aus, reicht das allein nicht, anzunehmen, dass der Arbeitgeber damit den Eintritt der Unkündbarkeit wider **Treu und Glauben** verhindert hat, damit die "Unkündbarkeit" nach § 162 Abs. 1 BGB als eingetreten gelten könnte. Allein ein den Arbeitnehmer besonders belastender Zeitpunkt der Arbeitgeberkündigung - die so genannte **"Unzeit"** - stellt im Regelfall keinen Verstoß gegen Treu und Glauben - § 242 BGB - dar. Hier müssen **weitere Umstände** hinzukommen, die die Kündigung zur Unzeit in die Nähe der ungehörigen Kündigung rücken (BAG, 10.02.2005 - 2 AZR 584/03).

5.11 Vorbeschäftigung

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst haben einen **besonderen Kündigungsschutz** (§ 34 TVöD). Dieser besondere Kündigungsschutz sieht einmal verlängerte Kündigungsfristen (§ 34 Abs. 1 Satz 2 TVöD) und eine gewisse **"Unkündbarkeit"** vor (§ 34 Abs. 2 TVöD) vor. Das bedeutet für Vorbeschäftigungszeiten: "Bei der Berechnung der für die Kündigungsfrist und den Ausschluss einer ordentlichen Kündigung maßgeblichen Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 1 Satz 2 , § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD werden vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom **Geltungsbereich** des TVöD erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt" (BAG, 22.02.2018 - 6 AZR 137/17 - Leitsatz).

5.12 Zwei-Wochen-Frist

Der Arbeitgeber muss die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist aussprechen. Diese Frist beginnt in dem **Zeitpunkt**, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung im Fall des Ausschlusses einer ordentlichen Kündigung ist das anders: "Bei der hier vorliegenden dauernden Unfähigkeit, die vertraglichen Dienste erbringen zu können, handelt es sich um einen Dauertatbestand, bei dem es für die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist ausreicht, dass er in den letzten zwei

Wochen vor Ausspruch der Kündigung angehalten hat" (BAG, 21.03.1996 - 2 AZR 455/95).