

Die außerordentliche Kündigung

Für den Dienstgeber gehört es zu seinem Alltag, Arbeitsverträge mit Mitarbeitenden zu schließen, ihre Aufgabenbereiche festzulegen und sie in den Arbeitsalltag zu integrieren. Andererseits gehört auch die Auflösung dieser Arbeitsverträge zum allgemeinen Einrichtungsalltag. Diese kann – ähnlich wie bei der Einstellung – in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen, aber auch durch einseitige Kündigungserklärung von Seiten des Dienstgebers wie auch des/der Mitarbeitenden selbst. Der vorliegende Beitrag widmet sich der sogenannten „außerordentlichen“ arbeitgeberseitigen Kündigung. Er stellt heraus unter welchen Umständen eine solche ausgesprochen werden kann, welche Formalien einzuhalten sind, wie Mitarbeitende sich dagegen erfolgreich zur Wehr setzen können und wer (kollektivrechtlich) an einer solchen auch „fristlos“ genannten Kündigung zu beteiligen ist.

I. Kündigung – Begriff und Voraussetzungen

Eine Kündigung bzw. eine Kündigungserklärung ist stets eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Ziel hat, ein bestehendes Vertragsverhältnis aufzuheben. Im Arbeitsrecht ist die Kündigung eines Dienstverhältnisses bzw. eines Arbeitsvertrags (§§ 611 ff. BGB) an die Vorschriften der §§ 621 bis 623 BGB geknüpft.

Voraussetzung für eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist zunächst ein zwischen den Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis.¹⁾ Nur wenn ein solches überhaupt besteht, kann es auch gekündigt werden.

Weiterhin muss der Dienstgeber gegenüber dem zu kündigenden Mitarbeitenden eine ordnungsgemä-

ße Kündigungserklärung abgegeben haben. Er muss (zweifelsfrei) erkennen lassen, dass er von seiner sich aus § 626 BGB ergebenden Kündigungsbefugnis Gebrauch macht.

Weitere Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Kündigung ist das allgemeine Schriftformerfordernis in § 623 BGB. Die Kündigung muss also zwingend schriftlich erklärt werden. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.²⁾ Verstößt die Kündigung gegen das Schriftformgebot, ist sie nichtig (§ 125 BGB).

Zudem muss die Kündigung als sogenannte „empfangsbedürftige Willenserklärung“ auch dem Arbeitnehmer (nachweislich) zugehen (§ 130 BGB). Die Erklärung muss schließlich durch einen Berechtigten (gegebenenfalls unter Vollmacht) erklärt werden.

¹⁾ *Stoffels*, in: BeckOK ArbeitsR, 66. Edition, Stand 1.12.2022, § 626, Rn. 42 ff.

²⁾ Vgl. ebd.; für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen (§ 22 Abs. 3 BBiG) oder für die Kündigung gegenüber Frauen während der Schwangerschaft (§ 17 Abs. 2 MuSchG) gelten besondere Schriftformerfordernisse.

II. Besonderheiten der „fristlosen“ Kündigung

Außerordentliche Kündigungen sind, wie schon die allgemeine Bezeichnung derartiger Kündigungen als „fristlos“ erkennen lässt, an keine Fristen gebunden (§ 626 BGB). Als besonderes Merkmal ist allerdings zu beachten, dass ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer derartigen Kündigung gegeben sein muss.

Das ist dann der Fall, wenn Tatsachen vorliegen, die es dem Kündigenden unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Die außerordentliche Kündigung ist für jeden Vertragspartner – also Dienstgeber wie Dienstnehmer – möglich.³⁾ Da sich auch die Kirchen sowie ihre Caritas und Diakonie zum Vertragsabschluss des Privatrechts bedienen, gilt § 626 BGB für sämtliche Bereiche, also für alle Arbeitsverträge im Bereich der AVR-Caritas, AVR-Diakonie, KAVO NRW, des ABD-Bayern etc.

1. Der „wichtige Grund“ für die Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht unterzieht – ähnlich wie die ordentliche Kündigung – auch die außerordentliche Kündigung einer zweistufigen Prüfung im Hinblick auf ihre Wirksamkeit:

- Der Sachverhalt der zugrundeliegenden Kündigung muss „an sich“ geeignet sein, einen wichtigen Grund darzustellen.
- Das ist der Fall, wenn die schuldhaftige Pflichtverletzung das Arbeitsverhältnis schwerwiegend konkret beeinträchtigt. Eine gesetzliche Definition für den wichtigen Grund gibt es nicht. „Absolute“ Kündigungsgründe als solche existieren daher nicht.⁴⁾
- Zusätzlich ist eine einzelfallbezogene Interessenabwägung vorzunehmen.
- Die bei dieser Interessenabwägung⁵⁾ zu berücksichtigenden Gesamtumstände lassen sich ebenfalls nicht abschließend für alle Fälle bestimmen. Es ist immer der konkrete Einzelfall zu betrachten. So sind
 - das Gewicht und die Auswirkung der Pflichtverletzung,
 - der Umfang des entstandenen Schadens,
 - die Wiederholungsgefahr und
 - der Verschuldensgrad

zu beachten. Zu prüfen ist auch, ob nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit mildere Maßnahmen wie speziell die Abmahnung oder die ordentliche Kündigung, aber etwa auch eine Umsetzung oder

Versetzung vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung in Betracht kommen.⁶⁾

Da für kirchliche Arbeitsverhältnisse im katholischen Bereich die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) in den Arbeitsvertrag einbezogen wird, was in gleicher Weise für die Loyalitätsrichtlinie der EKD im Bereich der evangelischen Kirche gilt, können an kirchliche Mitarbeiter besondere Anforderungen gestellt werden. So bestimmt beispielsweise Art. 7 Abs. 3 GrO, dass kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, rechtlich geahndet werden „können“. Auch hier muss es zu einer Interessenabwägung im Einzelfall kommen, ob das entsprechende Verhalten einen sofortigen Ausschluss aus dem Dienstverhältnis rechtfertigt.⁷⁾

2. Zwei-Wochen-Frist zum Kündigungsausspruch

Eine fristlose Kündigung kann der Dienstgeber bzw. eine kündigungsrechtliche Person des Dienstgebers nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen aussprechen (§ 626 Abs. 2 BGB). Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet die Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB als einen „gesetzlich konkretisierten Verwirkungstatbestand“.⁸⁾ Die Frist beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn zumutbar ist oder nicht. Bei einer vom Arbeitgeber erklärten fristlosen Kündigung gehören aber auch solche Aspekte zum Kündigungssachverhalt, die für den Arbeitnehmer und gegen die Kündigung sprechen.

Deshalb kann der Kündigungssachverhalt regelmäßig nicht ohne eine Anhörung des/der Arbeitnehmers/in vollständig erfasst werden.⁹⁾ Allerdings ist eine solche Anhörung nicht Wirksamkeitsvoraussetzung einer Tatkündigung¹⁰⁾ (im Gegensatz zum An-

⁶⁾ Vgl. BAG, 10.6.2010 – 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227; eine alphabetische Liste von Gründen die eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt haben, findet sich etwa bei *Linck*, in: *Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch*, 19. Aufl. 2021, Rn. 60-148.

⁷⁾ So hat etwa das LAG Düsseldorf, 10.12.2008 – 12 Sa 1190/08 – entschieden: Entfährt einem Hausarbeiter auf die ihm durch den Gruppenleiter erteilte Arbeitsanweisung der Satz: „Beweg doch selber Deinen Arsch, Du bist auch ein faules Schwein“, berechtigt dies nicht deshalb schon zur außerordentlichen Kündigung, weil der Hausarbeiter in einer in kirchlicher Trägerschaft stehenden Einrichtung beschäftigt ist.

⁸⁾ BAG, 26.9.2013 – 2 AZR 741/12, NZA 2014, 529; siehe auch *Linck*, in: *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch*, 19. Aufl. 2021, § 127 Rn. 20.

⁹⁾ Vgl. etwa BAG, 2.2.2006 – 2 AZR 57/05, NZA-RR 2006, 440.

¹⁰⁾ Bei einer Tatkündigung spricht der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung aus, da er davon überzeugt ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vorgeworfene schwerwiegende Pflichtverletzung oder das strafbare Verhalten tatsächlich begangen hat.

³⁾ Vgl. etwa *Conze/Karb/Wölk/Reidel*, *Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst*, 7. Aufl. 2021, Rn. 2084 ff.

⁴⁾ So etwa BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, NZA 2015, 294.

⁵⁾ BAG, 15.1.2018 – 2 AZR 382/17, NZA 2018, 845.

hörungsgebot vor einer Verdachtskündigung).¹¹⁾ Eine Tatkündigung ist dem Grunde nach eine verhaltensbedingte Kündigung, das heißt die Kündigung erfolgt aufgrund eines schuldhaften Pflichtverstoßes, während eine Verdachtskündigung eine personenbedingte Kündigung darstellt. Der Arbeitnehmer hat den Verdacht, unter dem er steht, nicht durch schuldhaftes pflichtwidriges Verhalten verursacht.¹²⁾

Beabsichtigt der Dienstgeber, dem/der zu Kündigenden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wird hierdurch der Lauf der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB gehemmt. Diese darf jedoch nicht länger als unbedingt nötig hinausgeschoben werden; das Bundesarbeitsgericht nimmt hierbei eine Regelfrist von einer Woche an.¹³⁾

Versäumt der Dienstgeber die Fristen bzw. wartet er zu lange ab, kann er die außerordentliche Kündigung gegenüber dem/der Mitarbeitenden nicht mehr wirksam erklären.

III. Beteiligung der Kollektivorgane

Grundsätzlich sind bei einer Kündigung auch die Kollektivorgane zu beteiligen. Fehler hierbei können zu Lasten des Dienstgebers ebenfalls zur Unwirksamkeit einer (außerordentlichen) Kündigung führen.

1. Betriebsratsanhörung

Im staatlichen Bereich bestimmt § 102 BetrVG, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung unter Mitteilung der Kündigungsgründe zu hören ist. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sofern der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken hat, hat er dies dem Arbeitgeber binnen einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert der Betriebsrat sich nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Bei einer außerordentlichen Kündigung sind derartige Bedenken unverzüglich unter Angabe der Gründe, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber kann also die Kündigung erst erklären, wenn das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist. Die Kündigung ist daher nicht nur ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen, wenn er den Betriebsrat vor ihrer Erklärung überhaupt nicht unterrichtet hat, sondern auch dann, wenn er sie erklärt, bevor der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht abschließend Stellung genommen hat oder die Anhörungsfrist abgelaufen ist. Eine Anhörung fehlt, wenn die Kündigung vor diesem Zeitpunkt erklärt ist. Maßgebend ist der Zeitpunkt der Abgabe der Kün-

digungserklärung, nicht der Zeitpunkt ihres Zugangs, obwohl sie als Willenserklärung erst dann wirksam wird (§ 130 BGB). Denn der Betriebsrat kann auf die Kündigungsabsicht keinen Einfluss mehr nehmen, wenn auf der Seite des Arbeitgebers der rechtsgeschäftliche Erklärungsvorgang beendet ist.¹⁴⁾

2. Beteiligung der MAV nach MAVO

Im Bereich der MAVO bestimmt zunächst § 30 Abs. 1, dass der MAV vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen ist. Sofern das Dienstverhältnis länger als ein halbes Jahr bestanden hat, sind auch die Kündigungsgründe darzulegen. Einwendungen muss die MAV nach § 30 Abs. 2 MAVO binnen einer Woche schriftlich mitteilen.

Für die außerordentliche Kündigung bestimmt § 31 Abs. 1 MAVO, dass der MAV vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen sind. Die MAV muss hierbei ebenfalls innerhalb von drei Tagen schriftlich Einwendungen geltend machen. Diese Frist kann nach § 31 Abs. 2 S. 2 MAVO vom Dienstgeber allerdings auf 48 Stunden verkürzt werden.¹⁵⁾

Werden diese Anhörungsverfahren nicht eingehalten, bestimmt § 30 Abs. 5 bzw. § 31 Abs. 3 MAVO, dass die Kündigungen unwirksam sind.

3. Beteiligung der MAV nach MVG-EKD

Im MVG-EKD ist in § 38 Abs. 2 geregelt, dass die Dienststellenleitung die MAV von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und die Zustimmung zu beantragen hat. Die Mitarbeitervertretung muss sich zu diesem Antrag binnen zwei Wochen äußern.¹⁶⁾ Nach § 42 Buchst. b MVG-EKD unterliegt die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit dieser „eingeschränkten Mitbestimmung“. Dieses Mitbestimmungsrecht ist nach § 41 MVG-EKD zusätzlich eingeschränkt, als dass die MAV ihre Zustimmung nur verweigern darf, wenn

- die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift,
- eine arbeitsrechtliche Regelung,
- eine andere bindende Bestimmung oder
- eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.¹⁷⁾

Im Falle der außerordentlichen Kündigung besteht für die MAV nach § 46 Buchst. b MVG-EKD ein Recht auf Mitberatung. Die MAV ist hierbei über alle Tatsachen, die Grundlage für die außerordentliche Kün-

¹¹⁾ Conze/Karb/Wölk/Reidel, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Aufl. 2021, Rn. 2090 ff.

¹²⁾ Zur Verdachtskündigung Jousen, Nachgefragt: Verdachtskündigung, ZMV 2015, 235.

¹³⁾ BAG, 2.2.2006 – 2 AZR 57/05, NZA-RR 2006, 440; BAG, 11.6.2020 – 2 AZR 442/19, NZA 2020, 1326.

¹⁴⁾ BAG, 13.11.1975 – 2 AZR 610/74; Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 102 Rn. 122 ff.

¹⁵⁾ Siehe hierzu Oxenknecht-Witzsch, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 31 MAVO Rn. 9 ff.

¹⁶⁾ Siehe Trapp, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, § 42 Rn. 9.

¹⁷⁾ Ebd., Rn. 37.

digung sind, zu unterrichten.¹⁸⁾ § 45 MVG-EKD bestimmt, dass die MAV die Erörterung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen kann. In den Fällen der außerordentlichen Kündigung (§ 46 Buchst. b MVG-EKD) kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die MAV innerhalb dieser Frist(en) nicht, gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Dienststellenleitung muss nach § 45 S. 8 MVG-EKD eine abweichende Entscheidung gegenüber der MAV schriftlich begründen.

Es ist nach Entscheidung des Verwaltungsgerichts der EKD allerdings zulässig, dass die Dienststelle die außerordentliche Kündigung nach Ablauf der drei Arbeitstage bereits gegenüber dem/der Mitarbeitenden ausspricht, bevor sie ihre abweichende Auffassung gegenüber der MAV (schriftlich) mitteilt. Diese Möglichkeit besteht aber nur für den Fall, dass sie ansonsten die Zwei-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht einhalten könnte. Die Begründung ist dann aber unverzüglich nachzuholen.¹⁹⁾

4. Hinweis für die MAV-Praxis

Die Anhörung zur erklärten Kündigung fehlt, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat bzw. der Dienstgeber der MAV mitteilt, dass er eine ordentliche Kündigung beabsichtige, dann aber ohne erneute Anhörung eine außerordentliche Kündigung ausspricht. Die außerordentliche Kündigung kann in diesem Fall auch nicht nach § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden.²⁰⁾ Beabsichtigt der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung, ersetzt die Anhörung zu dieser auch nicht die Anhörung zu einer ordentlichen Kündigung.²¹⁾

5. Hinweis für die Mitarbeitenden

Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung der MAV oder des Betriebsrats ist unwirksam. Die hierauf beruhende Unwirksamkeit der Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen gemäß § 4 KSchG arbeitsgerichtlich geltend machen (siehe unter Punkt IV. Rechtsschutz).

Fehler im Anhörungsverfahren führen zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn diese Mängel vom Dienstgeber zu verantworten sind. Von der Mitarbeitervertretung zu verantwortende Mängel führen nur dann zur Unwirksamkeit, wenn der Dienstgeber diese Mängel vor Ausspruch der Kündigung veranlasst hat (z.B. eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren ohne entsprechende Satzung der MAV).

Umgekehrt gilt dies aber auch für die Kündigung eines/einer Mitarbeitenden, wenn er/sie kündigt,

obwohl er/sie weiß, dass sich die MAV mit der Kündigung noch gar nicht befasst haben kann.

Dienstgeberseitige Fehler, die zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen können, sein:

- das Unterlassen der Anhörung der MAV,
- die unvollständige Unterrichtung der MAV über die notwendigen Daten des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin,
- die unvollständige Mitteilung der Kündigungsgründe an die MAV oder
- der Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Äußerungsfrist ohne Stellungnahme der MAV.
- Fehler auf Seiten der MAV wären etwa:
 - die Stellungnahme erfolgt nicht schriftlich,
 - es liegt die Zustimmung nur des MAV-Vorsitzenden ohne Beschlussfassung des Gremiums vor oder
 - die Stellungnahme durch die MAV erfolgt verspätet.

IV. Rechtsschutz

Nach § 4 S. 1 KSchG muss die Kündigungsschutzklage innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung erhoben werden. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG). Das gilt – im Gegensatz zur früheren Rechtslage – für alle Unwirksamkeitsgründe.²²⁾

Nach erhaltener Kündigung sollten sich Mitarbeitende daher dringend an einen Rechtsanwalt oder Fachanwalt für Arbeitsrecht wenden. Wendet sich etwa der Mitarbeitende an die MAV und werden hinsichtlich der Einhaltung etwaiger Klagefristen falsche Auskünfte erteilt, geht die Fehlberatung zu Lasten des Arbeitnehmers, der sich etwa auf Grund der Falschauskunft zu spät an das Gericht wendet.²³⁾

Die Kosten einer Kündigungsschutzklage setzen sich aus Anwalts- und Gerichtskosten zusammen. Die Gerichtskosten sind im Gerichtskostengesetz definiert. Sie orientieren sich am Streitwert der Sache, der bei Kündigungsschutzklagen drei Brutto-Monatsverdienste beträgt. Bei einem Brutto-Verdienst von 2.500,- € und einem sich ergebenden Streitwert von 7.500,- € liegen die Gerichtskosten bei 448,- €. Die Anwaltskosten sind im Rechtsanwaltsvergütungsgesetz festgelegt. Das Anwaltshonorar fällt deutlich höher aus als die Gerichtskosten und liegt für das Kündigungsschutzverfahren bei einem Brutto-Monatsgehalt von 2.500,- € beispielsweise bei 1.517,25 € ohne Auslagen.

Die Anwaltskosten sind im Rechtsanwaltsvergütungsgesetz festgelegt. Das Anwaltshonorar fällt deutlich höher aus als die Gerichtskosten und liegt für das Kündigungsschutzverfahren bei einem Brutto-Monatsgehalt von 2.500,- € beispielsweise bei 1.517,25 € ohne Auslagen.

In der ersten Instanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens trägt aber grundsätzlich jede Partei ihre An-

¹⁸⁾ Siehe *Evers-Vosgerau*, in: *Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge*, MVG-EKD, 2020, § 46 Rn. 27.

¹⁹⁾ *VerwG.EKD*, 27.4.1996 – 0124/5-95; ebd. § 45 Rn. 11.

²⁰⁾ BAG, 12.8.1976 – 2 AZR 311/75.

²¹⁾ BAG, 16.3.1978 – 2 AZR 424/76.

²²⁾ Vgl. *Reiter*, *Rechtsschutz im Individualarbeitsrecht*, ZMV 2012, 69.

²³⁾ Siehe hierzu ausführlich *Papenheim*, *Rechtsberatung durch die MAV – legalisierte Verantwortungslosigkeit?*, ZMV 2023, 15 ff. mit Verweis auf die Entscheidung des LAG Hamm, 11.1.2022 – 14 Sa 938/21, NZA-RR 2022, 185.

waltskosten selbst (§ 12a ArbGG). Die Kosten werden also nicht vom Gegner erstattet, wenn der Prozess gewonnen wird. Da viele Kündigungsschutzklagen mit einer Abfindung für den Arbeitnehmer enden, lohnt sich der Prozess in vielen Fällen trotz der hohen Anwaltskosten. Zwar gibt es keine gesetzlich festgelegte Höhe von Abfindungen, doch gilt folgende Faustregel: ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Verfügt man als Arbeitnehmer/in über eine Rechtsschutzversicherung im Bereich Arbeitsrecht, ist für das gesamte Verfahren meistens lediglich eine Selbstbeteiligung zu entrichten.

V. Praktisches

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den wenigsten Fällen eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist bzw. der Dienstgeber auch

im arbeitsgerichtlichen Verfahren keine Verfehlung des Dienstnehmers nachweisen kann, die – wie es § 626 BGB formuliert – unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar erscheinen lässt. Zwar wird es nach einer derartigen ausgesprochenen Kündigung für beide Parteien nicht unbedingt gewünscht sein, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Allerdings besteht im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses für den/die Arbeitnehmer/in häufig die Möglichkeit, zumindest eine Abfindung oder die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (unter Auszahlung des Lohns bis zum ordnungsgemäßen Beendigungszeitpunkt) zu erstreiten.