

5 Tipps zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses für Arbeitgeber

Immer wieder erleben wir in der anwaltlichen Praxis, dass bei Kündigungen von Arbeitsverhältnissen einfach zu vermeidende Fehler gemacht werden, die jedoch im Arbeitsrecht fatale Folgen – in der Regel die Unwirksamkeit der Kündigung oder Schadensersatzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer – haben können. Dieser Artikel soll zur Vermeidung einiger dieser Fehler dienen.

1. Schriftform

Oberste Regel und doch erstaunlich oft nicht eingehalten: Die Schriftform. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung [...] bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. So eindeutig sagt es § 623 BGB. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Eine Kündigung per Whats-App, Email, Fax oder gar mündlich ist unwirksam, § 125 S. 1 BGB. Dies dient der Rechtssicherheit und nicht zuletzt auch dem Nachweisinteresse.

Was Schriftform bedeutet, ist in § 126 BGB geregelt. Die Kündigung muss von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein. Eine Paraphe, also ein Namenskürzel reicht nicht aus. Die Unterschrift muss zumindest den Eindruck erwecke, der Wiedergabe des vollständigen Namens zu dienen und zumindest ansatzweise einzelne Buchstaben erkennen lassen. Nicht selten findet sich hier nur eine geschlängelte Linie oder ein paar Kringel, die der ein oder andere als seine Unterschrift bezeichnet. Dies kann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Die Unterschrift muss auf dem Schreiben enthalten sein, das dem Arbeitnehmer zugeht. Es reicht nicht, wenn der Arbeitgeber die unterschriebene Kündigung in seinem Schreibtisch aufbewahrt und dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung ohne Unterschrift oder ein kopiertes Exemplar hiervon schickt. Um Fragen vorzubeugen: alles schon passiert.

2. Kündigungsfrist

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt. Diese sind maßgeblich, wenn – insbesondere im Arbeitsvertrag und Tarifvertrag – nichts Abweichendes geregelt ist. Grundsätzlich beträgt danach die Kündigungsfrist eines Arbeitsverhältnisses 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats. Einfaches Beispiel: Heute ist ein beliebiger Montag und der Arbeitgeber entscheidet sich, einem Arbeitnehmer zu kündigen. Zur Berechnung des maßgeblichen Kündigungszeitpunktes schlägt er den Kalender auf und legt den Finger auf den heutigen Tag im Kalender. Dann springt er beim Wochenkalender 4 Zeilen nach unten. Landet der Finger auf dem 1. bis einschließlich 15. des Monats, ist eine Kündigung zum 15. des Monats grundsätzlich möglich. Landet der Finger auf dem 16. bis einschließlich 31. des Monats, ist eine Kündigung zum Ende des Monats grundsätzlich möglich. Landet der Finger auf dem 15. oder auf dem letzten Tag des Monats, muss die Kündigung noch am selben Tag zugehen, denn maßgeblich für den Beginn der Frist ist der Zugang der Kündigung bei dem Arbeitnehmer. Dazu mehr unter Punkt 5.

Besteht das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre, sollte ein Blick in § 622 BGB erfolgen. Dort sind dann die jeweils längeren Kündigungsfristen geregelt. Im Falle einer Probezeit beträgt die Kündigungsfrist, wenn nichts Abweichendes geregelt ist, zwei Wochen. Ist ein Rahmen-

/Manteltarifvertrag anwendbar, sollte zwingend ein Blick in diesen riskiert werden. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass dort etwas Abweichendes geregelt ist.

3. Hinweispflicht

Der Arbeitgeber ist nach der Rechtsprechung dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass sich dieser nach Erhalt der Kündigung unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden muss und selbst aktiv nach einer anderen Beschäftigung suchen muss. Fehlt ein solcher Hinweis, kann sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig machen. Ein häufig anzutreffender Fehler.

4. Stellvertretung

Vorsicht geboten ist auch immer dann, wenn der Geschäftsführer – oder die sonst kraft Gesetzes hierzu berufene Person – nicht persönlich die Kündigung ausstellt, sondern sich einer Stellvertretung bedient. Unterschreibt eine andere Person die Kündigung sollte eine *Originalvollmacht* der Kündigung beigefügt werden, aus der sich die Bevollmächtigung zum Ausspruch dieser Kündigung ergibt. Andernfalls hat der Arbeitnehmer ggf. die Möglichkeit, die Kündigung gem. § 174 BGB unverzüglich zurückzuweisen. Ist die Kündigung durch die Personalabteilung ausgesprochen, hilft das Recht aus § 174 BGB dem Arbeitnehmer in der Regel nicht weiter, aber auch hier gilt: Vorsicht ist besser als Nachsicht. Weist nämlich der Arbeitnehmer die Kündigung nach § 174 BGB als unwirksam zurück, ist die Kündigung unwirksam. Dies kann je nach Kündigungsfrist erhebliche Auswirkungen für den Arbeitgeber haben.

5. Zugang

Die inhaltlich beste Kündigung bringt doch nichts, wenn sie dem Arbeitnehmer nicht zugeht. Eine Willenserklärung wird wirksam, wenn sie dem Erklärungsempfänger zugeht. Und auch hier lauern einige Gefahren. Der Arbeitgeber muss vor Gericht im Zweifel den Zugang und den Zugangszeitpunkt beweisen. Hierzu bieten sich verschiedene Möglichkeiten. Bei der persönlichen Übergabe der Kündigung empfiehlt es sich, sich den Zugang der Kündigung auf dem Kündigungsexemplar per Unterschrift mit Datumsangabe von dem Arbeitnehmer bestätigen zu lassen.

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder urlaubsabwesend oder man entscheidet sich aus sonstigen Gründen gegen eine persönliche Übergabe, sollte die Zustellung per Boten erfolgen. Der Arbeitgeber sollte sich also einer Person bedienen, die das Schreiben persönlich dem Arbeitnehmer an seinem Wohnsitz übergibt oder in den dortigen Briefkasten einwirft. Der Bote kann den Zugang dann vor Gericht als Zeuge beweisen. Aber Vorsicht: Der Bote sollte auch den Inhalt des Schreibens bestätigen können, das er übergeben oder eingeworfen hat. Der Bote sollte also angewiesen werden, sich das Kündigungsschreiben durchzulesen und dann selbst einzutüten, damit er nicht nur beweisen kann, irgendein Schreiben übergeben zu haben, sondern auch die konkret streitgegenständliche Kündigung übergeben zu haben.

Bei Kündigungen „auf den letzten Drücker“ und dem Einwurf in den Briefkasten sollte die Uhrzeit des Einwurfes in den Briefkasten beachtet werden. Wird das Schreiben erst abends in den Briefkasten eingeworfen, gilt die Kündigung in der Regel erst am nächsten Tag als zugegangen, da mit der Kenntnisnahme des Arbeitnehmers von

der Kündigung an diesem Tag nicht mehr zu rechnen ist. Daher sollte eine solche Kündigung nach Möglichkeit persönlich übergeben werden.

Sollten Sie Fragen zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses haben, rufen Sie uns gerne an.

Klemm & Murczak Rechtsanwälte

Murczak

Rechtsanwalt