

## Fachanwaltstipp Arbeitsrecht: Kündigung

*5 Dinge, die Sie über die Kündigung von Arbeitsverhältnissen wissen sollten*

### Schriftform

Früher konnte ein Arbeitsverhältnis noch mündlich z.B. mit Worten "Sie sind gefeuert." wirksam gekündigt werden. Das hat häufig zu Unklarheiten und Beweisproblemen geführt. Das gesprochene Wort ist eben flüchtig. Im Jahre 2000 hat der Gesetzgeber deshalb in § 623 BGB normiert, dass ein Arbeitsverhältnis schriftlich gekündigt werden muss. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Und schriftlich bedeutet auf Papier. Eine Kündigung in elektronischer Form, etwa per E-Mail oder SMS ist unwirksam. Außerdem bedeutet Schriftform, dass die Kündigungserklärung unterschrieben sein muss. Und zwar von einer hierzu legitimierten Person. Eine Selbstverständlichkeit sollte man meinen. Gleichwohl wird das immer wieder übersehen.

### Kündigungsgründe

Entgegen landläufiger Meinung muss eine Kündigung keine Begründung enthalten, um wirksam zu sein. Eine Ausnahme gilt für Berufsausbildungsverhältnisse nach Ablauf der Probezeit. Hier schreibt das Berufsbildungsgesetz ausdrücklich vor, dass der Ausbilder in der Kündigung auch die Gründe hierfür angeben muss.

### Kündigungsfrist

Bei der richtigen Kündigungsfrist herrscht häufig Unsicherheit. Sie kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag oder aus dem Gesetz ergeben. Ausgangspunkt ist hier § 622 Abs. 1 BGB. Danach gilt eine sog. Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Mit Fortdauer des Arbeitsverhältnisses erhöht sich die Kündigungsfrist von einem Monat (nach 2 Jahren) auf bis zu 7 Monaten (nach 20 Jahren).

Die verlängerten Kündigungsfristen gelten zunächst nur für eine Kündigung durch den Arbeitgeber. Häufig wird allerdings arbeits- oder tarifvertraglich ein Gleichlauf der Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Besonderheiten gelten bei einer vereinbarten Probezeit. Für einen Zeitraum bis maximal 6 Monaten besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zu kündigen. Tarifvertraglich können die Dauer der Probezeit und die Kündigungsfrist zu Ungunsten des Arbeitnehmers gekürzt werden. Die Kündigung kann auch noch am letzten Tag der Probezeit erfolgen. Das Arbeitsverhältnis ist dann allerdings noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

Schließlich können sich aus Tarifverträgen mitunter exotische Kündigungsfristen ergeben. So sieht z.B. der Manteltarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk eine Kündigungsfrist in den ersten 3 Arbeitstagen von 4 Stunden zum Schluss des Arbeitstages und bis zu einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren von 12 Tagen vor.

Eine weitere Besonderheit gilt bei der Insolvenz des Arbeitgebers. Hier beträgt die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer und Insolvenzverwalter selbst bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen maximal 3 Monate.

"Die" Kündigungsfrist existiert also nicht. Im Einzelfall ist immer sorgfältig zu prüfen, welche Kündigungsfrist für das konkrete Beschäftigungsverhältnis nach dem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder dem Gesetz maßgeblich ist.

### **Zugang der Kündigung**

Um wirksam zu werden, muss die Kündigung dem Empfänger zugehen, d.h. bekannt gegeben werden. Nach der Rechtsprechung ist hierfür erforderlich, dass sie „so in den Machtbereich des Empfänger gelangt ist, dass bei Zugrundelegung gewöhnlicher Verhältnisse mit der Kenntnisnahme zu rechnen ist“. Was zunächst eindeutig klingt, führt in der Praxis immer wieder zu Fehlvorstellungen.

So besteht z.B. keine Verpflichtung, dem „Chef“ den Empfang der persönlich ausgehändigten Kündigung zu quittieren. Die Kündigung nicht anzunehmen oder einfach liegenzulassen sollte man allerdings auch nicht. Da man ja die Möglichkeit der Kenntnisnahme hatte, ist der Zugang erfolgt und die Kündigungsfrist beginnt zu laufen.

Eine persönliche Aushändigung oder die Übergabe durch einen Boten ist der sicherste Weg der Zustellung. Der Bote sollte sich vergewissern, dass sich im Briefumschlag auch tatsächlich die Kündigung befand. Es wurde schon erfolgreich behauptet, im Brief sei nur ein leeres Blatt Papier gewesen.

Ist das nicht möglich, sollte die Kündigung per Einwurf/Einschreiben und ggf. zusätzlich per einfachem Brief übersandt werden. Von einer Übersendung per Einschreiben/Rückschein ist dringend abzuraten. Es besteht keine Verpflichtung, ein Einschreiben anzunehmen oder ein hinterlegtes Einschreiben abzuholen.

Eine Kündigung kann entgegen einer verbreiteten Fehlvorstellung durchaus auch während des Urlaubs oder während einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausgesprochen und zugestellt werden. Versäumt der Arbeitnehmer daraufhin unverschuldet die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, kann beim Arbeitsgericht Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt werden.

### **Kündigungsschutz**

Will der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen, muss er in jedem Fall Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht erheben. Die Klagefrist beträgt lediglich 3 Wochen ab Zugang der Kündigung. Wird diese Frist schuldhaft versäumt, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Eine Besonderheit gilt wieder bei Berufsausbildungsverhältnissen: Vor der Erhebung einer Kündigungsschutzklage muss zunächst ein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle

der jeweiligen für das Ausbildungsverhältnis zuständigen Kammer durchgeführt werden, sofern eine solche Stelle dort eingerichtet ist.

Ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, Ausbilder oder Auszubildender – in jedem Fall ist bei einer Kündigung zu empfehlen, frühzeitig anwaltlichen Rat einzuholen, um keine Rechtsverluste zu erleiden.

*von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Ulrich Kreuzmüller, Wuppertal*

Wenn Sie weitergehende Informationen wünschen oder eine konkrete Frage haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

W&B Anwaltssozietät  
Hofkamp 86  
42103 Wuppertal  
Tel.: +49 202-248 22-37  
Fax.: +49 202-248 22-40  
E-Mail: [kanzlei@rawub.de](mailto:kanzlei@rawub.de)  
Web: [www.rawub.de](http://www.rawub.de)