



Fallstricke bei der Kündigung

Formgerechter Zugang überraschend schwierig zu erreichen

RECHT Als Arbeitgeber kommen Hausärzte früher oder später in die unangenehme Situation, einem Mitarbeiter kündigen zu müssen – womit nicht jeder Arbeitnehmer per se einverstanden ist. In diesem Fall kommt einfachsten Umständen große juristische Bedeutung zu. Allein in der Zustellung der Kündigung können viele Gefahren lauern, die vor Gericht zu wahren Stolpersteinen werden. Die Rechtsanwälte *Rudolf Günter* und *Jens Remmert* erklären, was zu beachten ist.

Der Zugang der Kündigung ist im deutschen Arbeitsrecht von entscheidender Bedeutung. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist. Grundsätzlich gilt: Erst wenn der Adressat unter gewöhnlichen Verhältnissen von der Kündigung Kenntnis nehmen konnte, gilt sie als zugegangen. Über den Zeitpunkt wird mit Vorliebe gestritten – denn mitunter kann er hinter die Kündigungsfrist gedrängt werden. Das Arbeitsverhältnis kann dann erst zum nächsten Kündigungstermin beendet werden, und der Arbeitgeber muss bis dahin weiter Gehalt zahlen. Unter Umständen kann es sich hierbei um mehrere Wochen handeln.

Es ist daher wichtig, die Regeln der formgerechten Übergabe der Kündigung zu kennen.

Zugang unter Anwesenden

Die Kündigung bedarf zwingend der Schriftform. Sie muss von einer kündigungsberechtigten Person eigenhändig unterzeichnet werden (§§ 623, 126 Abs. 1 BGB). Ausreichend sind weder telegrafische Übermittlung noch Telefax noch E-Mail – und erst recht keine SMS. Eine mündliche Kündigung gilt nicht – ein in der Praxis leider immer noch gern gemachter Fehler. Auch die schriftliche Bestätigung einer mündlichen Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer zählt juristisch nicht. Arbeitnehmer sollten stets aufgefordert werden, eine Kündigung schriftlich einzureichen, da die Gefahren hier auf Arbeitgeberseite liegen.

Am sichersten ist die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens am Arbeitsplatz. Unabhängig davon, ob und wann es gelesen wird, gilt es damit als zu-

gegangen. Als Beweis ist zu empfehlen, sich den Empfang quittieren zu lassen – zum Beispiel, indem man den Mitarbeiter auf einer zweiten Ausfertigung in einer Fußzeile einen einfachen Satz gegenzeichnen lässt, etwa: „Herr/Frau ... bestätigt, ein ordnungsgemäß unterschriebenes Exemplar am ... erhalten zu haben.“ Man kann diese Unterschrift nicht erzwingen, doch unterschreiben die Arbeitnehmer zumeist. Im Prozess kann über Zugang oder Inhalt dann kein Streit entstehen. Wenn der Arzt völlig auf der sicheren Seite sein möchte, übergibt er die Kündigung im Beisein eines Zeugen, der in einem etwaigen Prozess nicht zur eigenen Partei gehört. Dies kann auch ein Mitarbeiter sein.

Der Chef kann dem Arbeitnehmer auch eine Kündigung an dessen Wohnsitz überbringen lassen. Auch dann sollte er den Erhalt der Kündigung mit Unterschrift quittieren. Wird dies verweigert, so sollten die Mitarbeiter, die die Kündigung zugestellt haben, dies unter Angabe von Datum, Ort und Uhrzeit dokumentieren. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer die Annahme des Schreibens grundlos ablehnt. Er muss sich dann nach Treu und Glauben so behandeln lassen, als sei ihm die Kündigung zum Zeitpunkt der Ablehnung zugegangen.

Ist der Mitarbeiter nicht zu Hause, kann die Kündigung auch einem so-

Kündigung: Am besten **persönlich!**



FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Rausschmiss muss schnell erfolgen

Wenn Ihnen als Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, einen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, können Sie fristlos kündigen. Dabei muss es allerdings schnell gehen: Laut § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB haben Sie nur zwei Wochen Zeit, nachdem Sie von den störenden Umständen Kenntnis erhalten. Anderenfalls „verfristet“ Ihr Kündigungsrecht, wie der Jurist sagt. Gründe für fristlose Kündigungen gibt es viele, es hängt vom Einzelfall ab.



nannten Empfangsboten ausgehändigt werden. Sie geht dann in diesem Zeitpunkt dem wahren Adressaten zu. Empfangsboten sind Personen, die nach üblicher Auffassung als ermächtigt anzusehen sind, den Empfänger bei der Entgegennahme zu vertreten. Eine besondere Vollmacht ist nicht vonnöten. Zu diesem Personenkreis zählen Vermieter, Hausangestellte, im Haushalt lebende Familienangehörige und Lebensgefährten des Kündigungsadressaten.

Natürlich kann ein Empfangsbote die Annahme auch verweigern. In dem Fall

Zugang unter Abwesenden

Kann die Kündigung weder am Arbeitsplatz noch am Wohnsitz persönlich übergeben werden, muss der Zugang unter Abwesenden bewirkt werden. Dafür muss die Kündigung so in den Machtbereich des Empfängers gelangen, dass bei Annahme gewöhnlicher Verhältnisse damit zu rechnen ist, dass er von ihr Kenntnis erhält. Allein entscheidend ist dabei, wann er Kenntnis nehmen *konnte* – nicht wann er tatsächlich Kenntnis genommen hat.

Ist der Arbeitnehmer nicht zu Hause, ist das Schreiben in den Hausbriefkasten einzuwerfen. Auch dies sollte gründlich schriftlich dokumentiert werden. Als Zeitpunkt des Zugangs gilt dann der Tag, für den mit der Leerung des Briefkastens zu rechnen ist. Bei Einwurf nach 16 Uhr, so im letzten Jahr das Landesarbeitsgericht Köln, geht das Schreiben erst am nächsten Tag zu (Az. 4 Sa 721/10). Übrigens: Wenn ein Mehrparteienhaus nur einen einzigen Briefschlitz für Post an der Haustür hat, kann dieser auch für die Kündigung genutzt werden.

Außerdem ist es immanant wichtig, dass die Person, die die Kündigung zustellt, sie sich vorher ansehen kann und beim Kuvertieren dabei ist. Nur so kann sie sicher bezeugen, dass es die Kündigung war, die sie eingeworfen hat. Wer ganz sicher gehen will, sollte zwei Zusteller schicken, dann bezeugt der eine die „Tat“ des anderen.

Ist der Arbeitnehmer wegen Urlaubs, Krankenhausaufenthalts oder ähnlichem länger von zu Hause abwesend, gilt bereits der Einwurf des Schreibens als Zugang – selbst wenn die Abwesenheit dem Kündigenden bekannt ist. Der Abwesende hat nämlich für eine etwaige Benachrichtigung zu sorgen.

Die Zustellung der Kündigung auf dem Postweg ist weniger sicher. Zunächst sollte sie in Anwesenheit von Zeugen in den Briefumschlag eingelegt und dieser anschließend fest verschlossen werden. Dieser Vorgang sollte schriftlich dokumentiert werden, damit niemand später behaupten kann, der Umschlag sei leer gewesen, habe ein anderes Schriftstück enthalten oder ähnliches.

Wird die Kündigung nicht von allen Arbeitgebern unterzeichnet, ist eine un-

terschriebene Originalvollmacht beizufügen, aus der sich die Kündigungsberechtigung des Unterzeichnenden ergibt. Andernfalls kann der Mitarbeiter die Kündigung unverzüglich zurückweisen (§ 174 BGB). Sie ist damit unwirksam, und unter Umständen wird die Kündigungsfrist verpasst.

Mit einem „einfachen Brief“ kann der Zeitpunkt des Zugangs nicht beweiskräftig belegt werden, sodass diese Möglichkeit abzulehnen ist. Beim „Übergabeeschreiben“ erhält der Adressat eine Benachrichtigung in seinem Briefkasten, dass das Schreiben bei der Post zur Abholung bereit liegt. Das Problem: Der Zugang erfolgt erst bei Abholung des Schreibens, selbst wenn die Aufbewahrungsfrist nicht eingehalten wird. Der Empfänger kann den Zugang der Kündigung also selbst bestimmen, was diese Möglichkeit nicht empfehlenswert macht.

Ein „Einwurfeinschreiben“ hingegen wird bei Abwesenheit des Empfängers in den Briefkasten geworfen. Die Kündigung ist damit zugegangen. Der Absender erhält einen Aufgabebeleg bei der Post. Der Postbote erstellt einen Auslieferungsbeleg mit Unterschrift und Datum. Dieser wird später von der Post eingescannt und anschließend vernichtet. Der Absender kann gegen Gebühr zwar einen Ausdruck erhalten, dieser reicht allerdings nicht als Urkundenbeweis. In der Rechtsprechung ist umstritten, ob er ein „Beweis des ersten Anscheins“ für den Zugang sein kann, doch bis zu einer höchstrichterlichen Klärung bleibt die Methode nicht ohne Risiko.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die persönliche Übergabe der Kündigung am Arbeitsplatz oder am Wohnsitz des Arbeitnehmers vorzuziehen ist. Im Zweifel kann das Kündigungsschreiben auch in den Hausbriefkasten eingeworfen werden, wenn dies schriftlich durch zuverlässige Mitarbeiter des Arbeitgebers, die im Zweifelsfall dann auch als Zeugen zur Verfügung stehen, dokumentiert wird. Lässt sich der Postweg nicht vermeiden, ist die Methode des Einwurfeinschreibens zu wählen.

RA Rudolf Günter, RA Jens Remmert,
WOTAXlaw, Aachen
www.wotax.de



Beim Einwurfeinschreiben stellt der Postbote einen Auslieferungsbeleg aus

gilt die Kündigung nur dann als zugegangen, wenn der Arbeitnehmer die Weigerung bewirkt hat, etwa durch vorherige Absprachen.

Das Vorgehen beinhaltet Gefahren, da es auch klar nicht ermächtigte Personen gibt. Zu diesen zählen Kinder und Handwerker, die nicht immer als solche zu erkennen sind. Da der Arzt den fristgerechten Zugang in einem Prozess beweisen muss, können hier unangenehme Überraschungen lauern. Da oft nicht sicher zu erkennen ist, ob die am Wohnsitz des Arbeitnehmers angetroffene Person zu dem Kreis der Empfangsboten gehört, kann von dieser Art der Übergabe nur dringend abgeraten werden.