

Die sicherste Möglichkeit, einem nicht anwesenden Arbeitnehmer die Kündigung zu übermitteln, ist allein die Zustellung durch einen Boten.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Der Bote sollte bezeugen können, dass sich in dem Briefumschlag die Original-Kündigung befand und wann er die Kündigung in den persönlichen Hausbriefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen hat.

Ein anderes geeignetes Mittel der Zustellung ist das sog. Einwurf-Einschreiben. Dabei wird der Brief durch den Postboten zu einem dokumentierten Zeitpunkt in den Briefkasten des Empfängers eingeworfen. Wir raten aber von diesem Weg wegen Restunsicherheiten ab und empfehlen allein die Zustellung per Boten.

10.

WIE LANGE KANN DER ARBEITNEHMER GEGEN DIE KÜNDIGUNG KLAGEN?

Der Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben. Er muss dies innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung tun. Versäumt er die Frist, kann die Kündigung grundsätzlich nicht mehr angegriffen werden.

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Die Kündigung des
Arbeitsverhältnisses

**MEYER
KÖRING**

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft
Bonn-Rhein-Sieg

**MEYER
KÖRING**

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft
Bonn-Rhein-Sieg

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:

- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



ARBEITSRECHT KOMPAKT

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



**KREISHANDWERKERSCHAFT
Bonn · Rhein-Sieg**

Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING

Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnersgesellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

**10 Fragen
und Antworten**

1. WELCHE ARTEN VON KÜNDIGUNGEN GIBT ES?

Man unterscheidet zwischen der Beendigungs- und der Änderungskündigung. Während die Beendigungskündigung auf die Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, enthält die Änderungskündigung neben der Kündigung zusätzlich das Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen.

Zudem unterscheidet man zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung. Wird eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, so ist die vereinbarte Kündigungsfrist zu beachten. Demgegenüber beendet die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung. Sie kann nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnisnahme der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erfolgen.

2. KANN DIE KÜNDIGUNG MÜNDLICH AUSGESPROCHEN WERDEN?

Nein! Seit 1. Mai 2000 bedarf jede Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Insofern genügt weder das Übersenden von einem Telefax noch eine E-Mail. Auch die schriftliche Bestätigung einer vorher mündlich ausgesprochenen „Kündigung“ reicht nicht aus. Wichtig ist zudem, dass zur Wahrung der Schriftform die Kündigung eigenhändig unterschrieben werden muss. Entspricht die Kündigung nicht dem Schriftformerfordernis, so ist sie allein deshalb unwirksam.

3. MUSS DIE KÜNDIGUNG EINE BEGRÜNDUNG ENTHALTEN?

Nein, die Kündigung bedarf grundsätzlich keiner Angabe des Kündigungsgrundes. Eine Begründungspflicht kann jedoch vereinbart werden. In diesem Fall muss der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben genau bezeichnet werden. Aus der Kündigung muss sich allerdings ergeben, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis beendet werden soll.

Sonderfall: Eine nach Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss immer unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

4. FÜR WELCHE ARBEITNEHMER GILT KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur für Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate im Betrieb arbeiten. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht, kann ohne besonderen Grund ordentlich gekündigt werden.

Im Übrigen gilt das Kündigungsschutzgesetz seit 1. Januar 2004 nur noch in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zehn Vollzeit-Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden; Teilzeit-Arbeitnehmer werden nur anteilig gezählt.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Die genaue Berechnung der beschäftigten Arbeitnehmer bereitet oft erhebliche Schwierigkeiten; daher sollte vor Ausspruch einer Kündigung fachkundiger Rat eingeholt werden.

5. KANN AUCH EINER SCHWANGEREN GEKÜNDIGT WERDEN?

Nein, während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht ein Kündigungsverbot des Arbeitgebers. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft oder Entbindung hat oder ihm diese Kenntnis innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung vermittelt wird. Auch während der Elternzeit kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden.

6. KANN DIE KÜNDIGUNG AUCH WÄHREND DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT DES ARBEITNEHMERS AUSGESPROCHEN WERDEN?

Ja, entgegen einer weit verbreiteten Meinung kann auch dem wegen Krankheit abwesenden Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden, d.h. die Arbeitsunfähigkeit an sich steht der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen.

7. WORAUS ERGIBT SICH DIE KÜNDIGUNGSFRIST?

Die einzuhaltende Kündigungsfrist ergibt sich aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Üblicherweise verweist der Arbeitsvertrag auf die gesetzliche Regelung des § 622 BGB oder auf tarifvertragliche Regelungen.

Fehlt ein Arbeitsvertrag, so gilt die gesetzliche Regelung, sofern keine Tarifbindung besteht.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Im Arbeitsvertrag sollte klar und unmissverständlich geregelt werden, woraus sich die Kündigungsfrist ergibt. Vor Ausspruch einer Kündigung ist insbesondere zu prüfen, inwieweit ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt.

8. WER DARF DIE KÜNDIGUNG AUSSPRECHEN?

Grundsätzlich muss der Vertragspartner das Arbeitsverhältnis kündigen. Das sind z.B. bei einer Einzelfirma der Betriebsinhaber und bei einer GmbH der oder die Geschäftsführer. Der Arbeitgeber kann sich bei dem Ausspruch der Kündigung vertreten lassen indem er einer Person eine entsprechende Vollmacht erteilt. Der Personalleiter besitzt regelmäßig Vollmacht zur Kündigung.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Im Falle einer Bevollmächtigung muss dem Kündigungsschreiben immer eine Vollmacht im Original beigelegt werden.

9. WANN GEHT DIE KÜNDIGUNG ZU?

Die Kündigung geht dem anwesenden Arbeitnehmer in dem Moment zu, in dem sie ihm übergeben wird, und zwar unabhängig davon, ob und wann er sie liest.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Zu Beweis Zwecken sollte sich der Arbeitgeber auf einer Kopie der Kündigung den Empfang der Kündigungserklärung quittieren lassen. Sollte der Arbeitnehmer dazu nicht bereit sein, ist ein Zeuge hinzuzuziehen.