



Manchmal schwerer als man denkt: Der Zugang einer Kündigungserklärung

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
1. Grundsätzliches	1
2. Das Wesen der Kündigung	1
3. Zugang der Kündigung	2
4. Zugangsmöglichkeiten	2
4.1 Persönliche Übergabe nebst Quittungsleistung	2
4.2 Kündigungszustellung mittels Einschreibens	3
4.2.1 Übergabeeinschreiben	3
4.2.2 Einwurfeinschreiben	4
4.3 Kündigungszustellung durch Boten	4
4.4 Kündigungszustellung durch Gerichtsvollzieher	5

Stand: Januar 2011

Autor:

Michael Behring, LL.M.

Zahnärztekammer Niedersachsen

Manchmal schwerer als man denkt:

Der Zugang einer Kündigungserklärung

Dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses keine einfache Angelegenheit ist, dürfte allgemein bekannt sein. Doch dass nicht nur die Prüfung des Kündigungsgrundes oder die korrekte Abfassung der Kündigungserklärung selbst, sondern auch der Zugang der Kündigungserklärung gelegentlich Schwierigkeiten aufwirft, wird vielen erst dann bewusst, wenn ein Zustellungsversuch gescheitert ist.

1. Grundsätzliches

Für die Kündigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses hat der Gesetzgeber im § 623 BGB die Schriftform zwingend vorgeschrieben. Nach § 126 BGB ist das Schriftformerfordernis erfüllt, wenn die Kündigungserklärung vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet wurde. Die Platzierung eines Namenskürzels ist somit nicht ausreichend.

2. Das Wesen der Kündigung

Juristisch gesehen ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Einseitig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine einzige Willenserklärung ausreichend ist, um die gewünschte Rechtsfolge herbeizuführen. Dies unterscheidet die Kündigung z.B. von einem Aufhebungsvertrag, in dem beide Parteien übereinstimmende Willenserklärungen hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeben müssen. Eine Kündigung kann gegen den Willen des Vertragspartners erfolgen, ein Aufhebungsvertrag setzt dessen ausdrückliches Einverständnis voraus.

Da die Kündigung eine empfangsbedürftige Willenserklärung ist, wird sie nicht in dem Moment wirksam, in dem sie vom Erklärenden abgegeben wird, sondern erst in dem Moment, in dem sie dem Empfänger zugeht. Erst ab diesem Moment beginnt auch eine eventuelle Kündigungsfrist zu laufen.

Beispiel:

Dr. Müller möchte seiner Mitarbeiterin, Frau Weber, kündigen. Am 29.12.2010 verfasst er eine entsprechende Kündigungserklärung, die er am 30.12.2010 bei der

Post aufgibt. Frau Weber erhält die Kündigungserklärung am 03.01.2011 postalisch zugestellt. Folglich beginnt die einzuhaltende Kündigungsfrist auch erst am 03.01.2011 zu laufen. Dass die Kündigung bereits am 29.12.2010 verfasst bzw. am 30.12.2010 bei der Post aufgegeben wurde, ist unerheblich.

3. Zugang der Kündigung

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass dem Zugang der Kündigungserklärung eine entscheidende Bedeutung zukommt. Zugang bedeutet, dass die Kündigungserklärung so in den Machtbereich des Erklärungsempfängers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Dies ist z.B. gegeben, wenn eine Kündigungserklärung persönlich übergeben oder vom Postzusteller in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters eingeworfen wurde. Ob die Kündigungserklärung dann auch tatsächlich gelesen wird, ist unerheblich. Die Möglichkeit der Kenntnisnahme ist ausreichend.

4. Zugangsmöglichkeiten

Für die Zustellung einer Kündigungserklärung ergeben sich für den Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten.

4.1. Persönliche Übergabe nebst Quittungsleistung

Eine Möglichkeit, den Zugang der Kündigungserklärung zu bewerkstelligen, liegt in der persönlichen Übergabe des Kündigungsschreibens an den Empfänger. Da die Beweislast für den Zugang der Erklärung stets beim Erklärenden liegt, empfiehlt es sich, den Empfang der Kündigung quittieren zu lassen. Durch die Übergabequittung kann der Arbeitgeber nachweisen, dass der Mitarbeiter die Kündigung erhalten hat. Üblicherweise erfolgt diese Quittungsleistung („Obige Kündigung erhalten am xx.xx.xxxx : Unterschrift Arbeitnehmer“) auf einer Kopie der Kündigungserklärung.

In diesem Zusammenhang muss jedoch beachtet werden, dass ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, eine Empfangsbestätigung für die Kündigungserklärung zu unterschreiben. Häufig befürchten Arbeitnehmer auch durch ihre Unterschrift ein Anerkenntnis der Kündigung herbeizuführen, was jedoch unzutreffend ist.

Weigert sich ein Arbeitnehmer die Empfangsquittung zu leisten oder rechnet der Arbeitgeber bereits im Vorfeld hier mit Schwierigkeiten, empfiehlt es sich, eine andere Person als Zeugen hinzuzuziehen und anschließend eine kurzes Protokoll auf der Kündigungskopie anzufertigen:

„Obige Kündigung wurde am tt.mm.jjjj an Frau XY übergeben, welche sich jedoch weigerte, eine Empfangsbestätigung abzugeben.

Datum , Unterschrift Arbeitgeber, Unterschrift Zeuge“.

4.2. Kündigungszustellung mittels Einschreibens

Nicht immer lässt sich die persönliche Übergabe eines Kündigungsschreibens bewerkstelligen, da z.B. die Mitarbeiterin erkrankt sein kann. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass - entgegen der landläufigen Meinung - eine Erkrankung eines Mitarbeiters keinen Hinderungsgrund für eine Kündigung darstellt.

Im Falle der Abwesenheit des Mitarbeiters kann eine Kündigungserklärung auch mittels Einschreiben zugestellt werden.

Das Einschreiben gibt es grundsätzlich in zwei Varianten, dem Übergabeeinschreiben und dem Einwurfeinschreiben. Beiden Varianten ist gemein, dass der Absender einen mit Datum versehenen Einlieferungsbeleg über die Abgabe des Briefes erhält. Ferner wird dokumentiert, wann, wie und an wen die Sendung zugestellt wurde. Darüber hinaus kann bei einem Einschreiben normalerweise bereits einen Tag nach der Einlieferung der Sendungsstatus online verfolgt werden.

4.2.1 Übergabeeinschreiben

Beim Übergabeeinschreiben wird der Brief nur an den Empfänger selbst oder an einen Ersatzempfänger gegen Unterschriftsleistung ausgehändigt. Ersatzempfänger sind z.B. Angehörige oder der Ehepartner des Empfängers sowie in den Räumen des Empfängers anwesende Personen, von denen man annehmen kann, dass sie zum Empfang der Sendungen berechtigt sind (z.B. Lebensgefährten).

Wird das Übergabeeinschreiben mit der Zusatzleistung „eigenhändig“ gewählt, wird das Schriftstück nur an den Empfänger selbst oder einer von ihm schriftlich bevollmächtigten Person gegen Unterschrift übergeben.

Hat der Absender die Einschreibenvariante mit „Rückschein“ gewählt, erhält er eine Empfangsbestätigung mit Originalunterschrift des Empfangenden. Somit kann der Zugang genau nachgewiesen werden. Allerdings kann auf diese Art und Weise nur der Zugang eines Briefes nachgewiesen werden. Die Beweiskraft erstreckt sich jedoch nicht auf dessen Inhalt.

Problematisch ist diese Zustellungsform ferner, wenn der Postzusteller den Empfänger nicht antrifft und lediglich eine Benachrichtigungskarte in den Briefkasten einwirft. Der Empfänger kann dann innerhalb von sieben Werktagen das Einschreiben bei der benannten Postfiliale abholen. Da bis zur Abholung der Empfänger noch keine Möglichkeit hatte vom Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen, erfolgt der Zugang erst im Moment der Abholung. Wird das Einschreiben vom Empfänger jedoch gar nicht abgeholt, so geht es an den Absender zurück. Ein Kündigungszugang ist dann grundsätzlich nicht erfolgt.

4.2.2 Einwurfeinschreiben

Eine weitere Variante des Einschreibens ist das Einwurfeinschreiben. Hier wirft der Postzusteller das Einschreiben in den Hausbriefkasten ein und dokumentiert dies. Beim Einwurfeinschreiben ist die Anwesenheit des Empfängers im Moment der Zustellung somit nicht erforderlich. Bestreitet der Arbeitnehmer allerdings die Kündigungszustellung, so reicht nicht jedem Gericht die Zustellbescheinigung als Beweis dafür, dass der Postzusteller den Brief auch tatsächlich eingeworfen hat.

Somit wird deutlich, dass, egal für welche Zustellungsvariante mittels Einschreibens man sich entscheidet, ein gewisses Risiko verbleibt.

4.3. Kündigungszustellung durch Boten

Eine weitere Alternative liegt darin, das Kündigungsschreiben durch einen Boten, z.B. einen Mitarbeiter, übergeben zu lassen. Dieser begibt sich zum Wohnort des zu kündigenden Mitarbeiters und versucht, das Kündigungsschreiben gegen

Quittungsleistung persönlich zu übergeben oder, falls dies nicht möglich ist, wirft er das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten ein. Im Falle des Einwurfs in den Hausbriefkasten sollte der Bote jedoch ein Protokoll über den Einwurf anfertigen. Ein solches Protokoll könnte z.B. wie folgt aussehen:

„Am tt.mm.jjjj um hh:mm Uhr zeigte mir mein Arbeitgeber, Herr/Frau XX ein Kündigungsschreiben, welches an Herrn/Frau YY adressiert war. Er/Sie legte dieses Kündigungsschreiben in meinem Beisein in einen Briefumschlag ein, verschloss diesen und übergab ihn mir zur Kündigungszustellung. Da ich Herrn/Frau YY nicht an seinem/ihrem Wohnort antraf, warf ich den Briefumschlag daher am tt.mm.jjjj um hh:mm Uhr in dem mit dem Namen des Arbeitnehmers YY beschrifteten Briefkasten im Hause Y-Straße Nr. x ein.

Datum: tt.mm.jjjj

Unterschrift“

Wichtig bei dieser Zustellungsvariante ist, dass der betreffende Mitarbeiter auch tatsächlich gesehen hat, dass eine Kündigung in den Briefumschlag eingelegt wurde, da er andernfalls nur den Einwurf eines Briefes bestätigen könnte. Sollte die Kündigung in den Abendstunden in den Briefkasten eingeworfen werden, erfolgt der Zugang erst am nächsten Tag zur üblichen Postzeit, da Privatpersonen nicht in den Abendstunden ihren Briefkasten kontrollieren müssen.

4.4. Kündigungszustellung durch Gerichtsvollzieher

Eine weitestgehend unbekannte, aber sichere Form der Zustellung liegt in der Beauftragung eines Gerichtsvollziehers. Wer sich für diesen Weg entscheidet, kann sich an die Gerichtsvollzieherverteilstelle wenden. Hierbei handelt es sich um eine Abteilung beim Amtsgericht, die die Verteilung aller eingehenden Zwangsvollstreckungs- und Zustellungsaufträge entgegennimmt und an den zuständigen Gerichtsvollzieher¹ weiterleitet. Der zuständige Gerichtsvollzieher nimmt dann anschließend die Zustellung vor.

Bei dieser Form der Zustellung wird dem Gerichtsvollzieher die Kündigungserklärung ausgehändigt. Dieser fertigt eine beglaubigte Kopie davon an. Die

¹ Anmerkung: Selbstverständlich gibt es auch weibliche Gerichtsvollzieher!

Kündigungserklärung selbst wird vom Gerichtsvollzieher an den Empfänger übergeben, die beglaubigte Kopie nebst Zustellvermerk erhält der Absender zurück. Im Gegensatz zum Einschreiben kann bei dieser Zustellungsform nicht nur der Zugang eines Schreibens sondern auch dessen Inhalt bewiesen werden.

Sollte der Gerichtsvollzieher den Empfänger nicht antreffen, erfolgt eine "Niederlegung" beim zuständigen Postamt. Der Empfänger erhält in diesen Fällen dann eine Mitteilung in seinen Briefkasten, dass dort ein Schriftstück für ihn hinterlegt ist. Sobald das Schriftstück bei der Post "niedergelegt" ist, fertigt der Gerichtsvollzieher einen Zustellvermerk an und das Schriftstück gilt dann als zugestellt. Unabhängig davon, ob und wann der Empfänger das Schriftstück dort abholt.

Die Kosten bei einer Zustellung durch den Gerichtsvollzieher betragen zur Zeit 7,50 Euro zuzüglich der Auslagen (z.B. Kopierkosten, Auslagenpauschale für Fahrtkosten etc.). Üblicherweise bewegen sich die Gesamtkosten zwischen 10,00 und 20,00 Euro und liegen damit deutlich über den Kosten für ein Einschreiben. So kostet z.B. ein Übergabeeinschreiben mit den Zusatzleistungen „eigenhändig“ und „Rückschein“ z.Zt. 6,20 Euro. Auch wenn diese Form der Zustellung kostenintensiver ist, so liegt doch bei der Zustellung durch den Gerichtsvollzieher eine rechtssichere Form der Zustellung vor.

Michael Behring, LL.M.