

# Wichtige Hinweise zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

## I.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Eine per Email oder per Fax verschickte Kündigung ist nicht wirksam. Die Kündigung muss vom Inhaber/Geschäftsführer eigenhändig unterschrieben sein. Sollte ein Vertreter die Kündigung unterschreiben, ist eine schriftliche Originalvollmacht, die vom Inhaber/Geschäftsführer unterschrieben wurde, der Kündigung beizufügen.

## II.

Sollte der Arbeitnehmer später behaupten, die Kündigung nicht oder nicht rechtzeitig erhalten zu haben, müssen Sie nachweisen können, dass der Arbeitnehmer die ordnungsgemäß unterschriebene Kündigung im Original rechtzeitig erhalten hat. Es ist daher für eine wirksame Kündigung außerordentlich wichtig, dass der Zugang des Kündigungsschreibens nachgewiesen werden kann.

Das Problematische an einem normalen Brief ist, dass man nicht nachweisen kann, dass dieser dem Arbeitnehmer tatsächlich zugegangen ist. Der Brief könnte bei der Post ja auch verloren gegangen sein.

Bei einem Einschreiben mit Rückschein hätte man bei erfolgreicher Zustellung einen ausreichenden Nachweis. Es kann jedoch sein, dass der Arbeitnehmer das Einschreiben nicht abgeholt und es damit nicht erhalten hat oder eine Dritte Person das Schreiben entgegennimmt, jedoch nicht weiterleitet. In diesem Fall gilt die Kündigung in der Regel als nicht zugegangen.

Um dieses Problem zu lösen, existieren vier Möglichkeiten:

1. Sie beauftragen einen Gerichtsvollzieher mit der Zustellung der Kündigung. Der Gerichtsvollzieher beurkundet nicht nur die Zustellung eines Briefes beliebigen Inhalts, sondern die Zustellung genau des Schreibens, mit dessen Zustellung er beauftragt wurde. Die Kosten für einen Zustellungsauftrag liegen in der Regel unter 10 €. Der zuständige Gerichtsvollzieher wird Ihnen von dem Amtsgericht zugewiesen, in dessen Bezirk die Kündigung zugestellt werden soll. Dazu reicht in der Regel ein Anruf beim zuständigen Amtsgericht. Diese Variante ist als rechtssicher einzuordnen.
2. Sie übergeben die Kündigung persönlich und lassen sich den Erhalt der Kündigung auf einer Kopie des Kündigungsschreibens durch die Unterschrift des Arbeitgebers quittieren. Diese Variante ist als rechtssicher einzuordnen. Allerdings ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, den Erhalt der Kündigung schriftlich mit seiner Unterschrift zu bestätigen. Dieses Vorgehen ist sinnvoll, wenn der Arbeitnehmer vor Ort, also greifbar ist. Verweigert der Arbeitnehmer seine Unterschrift, bringt Sie diese Variante nicht weiter.
3. Wenn der Arbeitnehmer sich weigert, den Empfang der Kündigung mit seiner Unterschrift zu bestätigen oder wenn er sich sogar weigert, die Kündigung überhaupt entgegenzunehmen, sollten Sie einen Zeugen hinzuziehen (ein außenstehender, glaubwürdiger Dritter oder ein vertrauenswürdiger anderer Mitarbeiter, keinesfalls ein Inhaber/Geschäftsführer/Ehegatte). Dieser Zeuge kann die Weigerung des Arbeitnehmers vor Gericht bestätigen. Eine solche durch den Zeugen bestätigte sogenannte Zugangsvereitelung des Arbeitnehmers gilt als Zugang. Dieses Vorgehen ist sinnvoll, wenn der Arbeitnehmer vor Ort, also greifbar ist. Bei

dieser Variante hängt die Rechtssicherheit der Zustellung stark von der Glaubwürdigkeit des Zeugen ab. Wir raten dazu, den Zeugen zu veranlassen, sich eine Notiz zu machen.

4. Sie (oder ein verlässlicher, außenstehender, glaubwürdiger Bote) stecken die Kündigung, die Sie dem Zeugen ausdrücklich gezeigt haben („Sehen Sie mal, hier habe ich die Kündigung für Herrn Mayer“) im Beisein dieses Zeugen in ein Kuvert, fahren mit dem Zeugen zum Briefkasten des Arbeitnehmers (auf Briefkasten-Aufschrift achten), werfen die Kündigung ein und lassen den Zeugen eine kleine Notiz anfertigen, dass eben am Tag X eine Kündigung für Herrn Mayer in den Briefkasten von Herrn Mayer eingeworfen wurde. Dieses Vorgehen ist sinnvoll, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel infolge Urlaubs oder Krankheit nicht vor Ort und deshalb nicht greifbar ist. Zusätzlich kann von dem Einwurf mit dem Handy ein Foto oder ein Video angefertigt werden. Auch bei dieser Variante hängt die Rechtssicherheit der Zustellung stark von der Glaubwürdigkeit des Zeugen ab.

Der Zeitpunkt des Zugangs (ab diesem Zeitpunkt wird die Kündigungsfrist berechnet) ist, wenn die Kündigung persönlich ausgehändigt wird, der Tag der Entgegennahme (Möglichkeit 1), wenn ein Einwurf in den Briefkasten erfolgt, der nächste Tag, weil dann gewöhnlicherweise der Briefkasten geleert und die Post gelesen wird. Dieser Zeitpunkt ist maßgeblich für die Einhaltung der Kündigungsfrist.

Bei Einzelfragen wenden Sie sich bitte an

Matthias Bär  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kanzlei  
**BÄR & BÄR**  
Rechtsanwälte

Weinstraße 61  
67480 Edenkoben

Telefon: +49 (6323) 94800  
Fax: +49 (6323) 948010  
E-Mail: [kanzlei@anwaelte-baer.de](mailto:kanzlei@anwaelte-baer.de)  
[www.anwaelte-baer.de](http://www.anwaelte-baer.de)