

Die größten Irrtümer im Arbeitsrecht

Teil IV: Was Sie zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen wissen sollten

■ Leer (sr) Erster Irrtum: Es kann auch mündlich oder per Fax oder E-Mail gekündigt werden.

Das ist falsch. Eine Kündigung muss zwingend schriftlich erfolgen. Die Schriftform zählt nur dann als eingehalten, wenn das Kündigungsschreiben eigenhändig durch Namensunterschrift im Original unterzeichnet ist. Damit reicht eine mündliche Kündigung oder eine solche per Fax, E-Mail, SMS oder WhatsApp nicht aus. Wird das Schriftformerfordernis nicht beachtet oder enthält die Kündigung keine Originalunterschrift, ist die Kündigung unwirksam.

■ Zweiter Irrtum: Wer die Kündigung unterschreibt, ist egal.

Auch das ist nicht richtig. Es muss eine zum Ausspruch der Kündigung berechnete Person unterschrieben haben. Dies ist regelmäßig der Geschäftsführer oder der Betriebsinhaber. Wenn einfach dessen Ehefrau unterschreibt, würde dies

nicht ausreichen. Auch ein einfacher Vorgesetzter ist beispielsweise nicht zum Ausspruch von Kündigungen befugt. Teilweise sind auch nur mehrere Personen gemeinsam zur Vertretung berechtigt, etwa bei einem Verein oder einer GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts). Auch dann reicht es regelmäßig nicht aus, wenn nur eine Person des Vorstands bzw. der Geschäftsführung unterschreibt. Liegen entsprechende Vertretungsmängel vor, kann die Kündigung erfolgreich unter Hinweis hierauf zurückgewiesen werden.

■ Dritter Irrtum: Es gibt unkündbare Arbeitnehmer.

Auch dies ist falsch. Es gibt zwar Arbeitnehmer, bei denen die

ordentliche Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen ist, beispielsweise bei Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes nach dem TVöD, wonach bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und



einem Lebensalter von 40 Jahren sogenannte Unkündbarkeit vorliegt. Dies schließt aber keineswegs generell die Möglichkeit einer Kündigung aus. So kann der Arbeitgeber insbesondere

insbesondere gleichwohl eine außerordentliche und fristlose Kündigung jederzeit aussprechen, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen, mithin es einen wichtigen Grund für eine sofortige und außerordentliche Auslösung des Arbeitsverhältnisses gibt. Ferner kommt nach der arbeitsgerichtli-

chen Rechtsprechung beispielsweise auch im Fall einer langjährigen Erkrankung des Arbeitnehmers, der voraussichtlich nicht mehr wieder zur Arbeit zurückkehren wird, eine außerordentliche Kündigung mit sogenannter sozialer Auslaufzeit in Betracht. Denn nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung kann ein Arbeitgeber nicht gezwungen werden, an einem „ausgehöhlten Arbeitsverhältnis“ weiter festhalten zu müssen. Die Voraussetzungen für eine solche Kündigung sind zwar sehr hoch, jedoch besteht keine Unkündbarkeit.

■ Vierter Irrtum: Während einer Krankheit kann nicht gekündigt werden.

Das vorstehende Beispiel zeigt bereits, dass die Krankheit kein Hinderungsgrund für den Ausspruch einer Kündigung ist. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: Eine längere Erkrankung über einen Zeitraum von anderthalb oder mehr Jahren oder viele wiederkehrende Kurzer-

Zur Person

Dr. Katrin Stoye

- Rechtsanwältin und
- Fachanwältin für Arbeitsrecht
- Handels- und Gesellschaftsrecht

Sie steht Ihnen gerne rechtsberatend und -gestaltend zur Verfügung sowie vertritt Sie außergerichtlich und gerichtlich.

Kontakt:

Tel./Fax: 0491-976807-34/-35
info@dsp-anwaltskanzlei.de



krankungen über mehrere Jahre können sogar einen Grund darstellen, bei dem die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung eine sogenannte soziale Rechtfertigung der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung annimmt. Während des Vorliegens einer Arbeitsunfähigkeit kann daher eine Kündigung ausgesprochen werden. Ob diese tat-

sächlich sozial gerechtfertigt und damit wirksam ist, ist im Einzelfall festzustellen. Vor allem ist vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement (sog. BEM-Verfahren) durchzuführen. Die Kündigung ist aber nicht bereits deshalb unwirksam, weil der Mitarbeiter bei deren Zugang krank war.

www.dsp-anwaltskanzlei.de