

Der Zugang der Kündigung!

Die schriftliche Kündigung wird erst dann wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer auch „zugeht“.

An den Zugang werden unterschiedliche Rechtsfolgen geknüpft. Zunächst gilt die Kündigung erst ab dem Zeitpunkt des Zugangs beim Arbeitnehmer als bekanntgegeben.

Erst ab diesem Zeitpunkt wird die Kündigung auch wirksam und kann ab diesem Zeitpunkt innerhalb von drei Wochen durch eine Kündigungsschutzklage vom Arbeitsgericht überprüft werden.

Ist der Empfänger der Kündigung abwesend, so wird die Kündigung erst wirksam, wenn diese in den Machtbereich des Empfängers gelangt und dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme vom Inhalt der Kündigung erlangt.

Wirft der Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben z.B. erst nach 16 Uhr in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers, geht die Kündigung an diesem Tag nicht mehr zu. Die Frist der Kündigungsschutzklage beginnt dann am Folgetag (LAG Köln Urteil vom 17.09.2010).

Ist ein Briefkasten nicht vorhanden, wird der Zugang dadurch bewirkt, dass die Kündigung unter der Haustür oder Wohnungstür voll durchgeschoben wird (LAG Düsseldorf Entscheidung vom 19.09.2000).

Von erheblicher Relevanz ist auch, dass der Arbeitgeber die Beweislast für den wirksamen Zugang der Kündigung trägt. Bestreitet also der Arbeitnehmer eine Kündigung nie erhalten zu haben, so muss der Arbeitgeber beweisen, dass der Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hat.

Meist bedient sich der Arbeitgeber dann den Zustellungsmöglichkeiten des Einschreibens per Rückschein, Einwurf-Einschreiben oder auch eines persönlichen Boten.

Befindet sich der Arbeitnehmer während des Zugangs der Kündigung im Urlaub oder Kur, so geht die Kündigung dennoch wirksam zu. Bei urlaubsbedingtem Ablauf der Drei-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage, kann diese nachträglich vom Arbeitsgericht zugelassen werden.

Erhält der Arbeitnehmer persönlich die Kündigung vom Arbeitgeber ausgehändigt und soll den Empfang quittieren, ist stets Vorsicht geboten.

Des Öfteren verbindet der Arbeitgeber die Empfangsunterzeichnung mit der Unterzeichnung einer sog. Ausgleichsquittung. Bei einer solch angenommenen und unterzeichneten Erklärung verzichtet der Arbeitnehmer auf sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

Ob solche Verzichtserklärungen wirksam sind, kann nur in Form einer AGB – Kontrolle, meist gerichtlich geklärt werden.

Marcus Gottlob 12.02.2011