

26. November 2020

Kündigung vom Chef erhalten? Formfehler sind zu prüfen!

Eine Kündigung kann allein schon wegen Formfehlern angreifbar sein. Formale Fehler beziehen sich auf die Art und Weise, wie die Kündigung erfolgt ist.

Der Arbeitgeber hat sich an die gesetzlichen Kündigungsfristen zu halten. Diese sind zwingend zu berücksichtigen.

Von Formfehlern spricht man, wenn beispielsweise einer schwangeren Frau bzw. einem Schwerbehinderten ohne behördliche Zustimmung gekündigt wird. Auch kann es zu einem Formfehler kommen, wenn ein Betriebsrat bei dem Kündigungsausspruch vorab nicht gehört wurde. Hat das Unternehmen einen Betriebsrat, muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden. Eine ohne Anhörung ausgesprochene Kündigung ist nicht wirksam.

Bei einem Ausspruch einer fristlosen Kündigung hat der Arbeitgeber einen wichtigen Grund nachzuweisen und die Zwei-Wochen-Frist einzuhalten. Der Arbeitgeber hat innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers die Kündigung auszusprechen. Sollte diese Frist nicht eingehalten worden sein, ist die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ratsam.

Ordnungsgemäße Kündigungserklärung

Aus dem Kündigungsschreiben muss hervorgehen, dass es sich um eine Kündigung handelt. Für den Empfänger muss eindeutig erkennbar sein, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden möchte. Auch muss eindeutig erkennbar sein, ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt.

Der Arbeitgeber ist nicht immer verpflichtet, im Kündigungsschreiben eine Begründung anzugeben. Etwas anderes kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag ergeben. Auch bei Ausbildungsverhältnissen muss die Kündigung mit Kündigungsgründen belegt werden.

Schriftform der Kündigungserklärung

Gemäß § 623 BGB hat eine Kündigung schriftlich zu erfolgen. Eine elektronische Form ist bei Kündigungsausspruch ausgeschlossen. Hierunter fällt eine Kündigungserklärung per WhatsApp, per SMS oder E-Mail oder per Fax. Auch eine nur mündliche oder telefonisch ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Das Kündigungsschreiben muss mit einer Originalunterschrift enden.

Das von einem Bevollmächtigten unterzeichnete Kündigungsschreiben kann angreifbar sein. Hier kann der gekündigte wegen fehlender Bevollmächtigung des Unterzeichners oder wegen Nichtvorlage einer Vollmacht die Kündigung unverzüglich zurückweisen. Findet diese Zurückweisung unverzüglich statt, kann die Kündigung allein wegen dieses Formfehlers unwirksam sein.

Beispielsweise darf eine Kündigung nur vom Geschäftsführer, Vorstand oder einem vertretungsberechtigten Dritten unterschrieben werden.

Zugang der Kündigung

Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer im Original rechtswirksam zugehen.

In der Praxis tauchen hier oftmals Streitigkeiten auf, gerade wenn es um die Berechnung der einschlägigen Kündigungsfristen geht.

Den Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber zu beweisen. Entsprechend sollte das Kündigungsschreiben sicherheitshalber durch einen Boten überreicht werden, der später als Zeuge bestätigen kann, dass das Kündigungsschreiben übergeben wurde oder in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen wurde.

Zulässigkeit der Kündigung

Grundsätzlich muss die Kündigung zulässig sein und darf nicht durch gesetzliche oder vertragliche Regelungen ausgeschlossen sein. Ein Beispiel für den Ausschluss einer Kündigung ist zum Beispiel § 9 Mutterschutzgesetz.

Auch genießen zum Beispiel Schwerbehinderte einen Sonderkündigungsschutz. Bei einer außerordentlichen Kündigung eines Schwerbehindertenmitarbeiters ist die Zustimmung der entsprechenden Behörde erforderlich.

Auch schwangere Frauen genießen nach § 17 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einen besonderen Kündigungsschutz.

In § 17 Mutterschutzgesetz MuSchG heißt es:

„....(1) 1 Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

- 1. während ihrer Schwangerschaft,*
- 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und*
- 3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,.....“*

Zu beachten ist auch, dass Fehler bei der Formulierung oder der Form der Kündigung die Chancen auf eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht wesentlich erhöhen und der Arbeitnehmer hiervon profitieren kann.

Entsprechend ist die Kündigung immer auf Formfehler zu prüfen.

Wenn Sie sich zu einer Kündigungsschutzklage entscheiden, sollten Sie unbedingt die Frist von drei Wochen zur Einreichung der Klage beachten. Gerne beraten wir Sie und kämpfen für Ihren Erfolg.

[Zurück](#)



[Sara Anhäuser](#)

Angestellte Rechtsanwältin aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

[Zurück](#)