

Regeln des Rauswurfs

Eine Kündigung muss berechtigt sein und das Schreiben ordnungsgemäß zugestellt werden



Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Zu den wichtigsten Grundregeln, im Kündigungsrecht zählen die formale Berechtigung der Kündigung und ihre korrekte Zustellung.

In einer Einzelfirma ist die Frage nach der Berechtigung einfach zu beantworten: Nur der Inhaber selbst darf kündigen. In einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) müssen dagegen alle Gesellschafter gemeinsam unterschreiben, wenn sie einen Mitarbeiter entlassen wollen.

In Personengesellschaften und bei juristischen Personen kommen die gesetzlichen Vertreter ins Spiel. In einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) zum Beispiel ist der Geschäftsführer kündigungsberechtigt. Bei mehreren Geschäftsführern entscheidet der Gesellschaftervertrag, ob sie einzeln entscheiden dürfen oder dazu nur zusammen befugt sind. In Aktiengesellschaften (AG) oder Genossenschaften mit Vorständen dürfen sämtliche Mitglieder des Vorstands eine Kündigung aussprechen.

Alle Rechtsformen bieten die Möglichkeit, Befugnisse auf Dritte, zum Beispiel Anwälte, zu übertragen. Dazu bedarf es jedoch einer schriftlichen Bevollmächtigung. Solche Vollmachten sollten klar und transparent geregelt sein. Sonst kann der Arbeitnehmer eine Kündigung mangels Vorlage der Vollmachtssurkunde unverzüglich zurückweisen. Die Kündigung ist dann unter Umständen unwirksam.

Juristisch gesehen ist eine Kündigung eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie muss also nachweislich zugestellt werden, um wirksam zu sein. Dafür trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Versäumt er, den Beweis für die ordnungsgemäße Zustellung zu erbringen, riskiert er ebenfalls die Unwirksamkeit der Kündigung. Als Beweis gelten die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens vor Zeugen, das Quittieren der Kündigung oder die Übermittlung per eingeweihtem Boten. Eine Kündigung per Einschreiben und Rückschein oder per Brief dagegen genügt nicht, da sie vor Gericht als Beweis kaum ausreichend ist. Dazu kommt, dass eine eventuelle Klagefrist für den Arbeitnehmer erst mit erfolgreichem Zugang der Kündigung beginnt. Ab erfolgreicher Zustellung hat er dafür drei Wochen Zeit. Reicht er in diesem Zeitraum keine Kündigungsschutzklage ein, verliert er alle Ansprüche, so berechtigt sie auch sein mögen.

Weigelt & Ziegler
Rechtsanwälte
Choriner Straße 63
10435 Berlin
Tel. 030/44651742
www.weigelt-ziegler.de

