

Kündigung ohne konkretes Datum rechtens? Anforderungen an den Inhalt einer Kündigung

Von Dr. René von Wickede, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

In einem aktuellen Urteil entschied das Bundesarbeitsgericht, dass eine Kündigung „zum nächst möglichen Termin“ ausgesprochen werden kann und wirksam ist, sofern ermittelbar ist, welcher Tag gemeint ist (6 Az. 805/11). Da selten von Arbeitsgerichten grundsätzlich diskutiert werden muss, welche Inhalte ein Kündigungsschreiben aufweisen muss, damit es sich um eine formell wirksame Kündigungserklärung handelt, gibt diese vom Bundesarbeitsgericht erörterte Frage Anlass, auf einige zentrale Aspekte bei einer Kündigung einzugehen.

Eine Kündigung muss zunächst schriftlich verfasst werden, um wirksam ausgesprochen zu werden. Dies sieht § 623 BGB unmissverständlich vor. Sinn und Zweck dieser Regelung ist, Rechtsklarheit zu schaffen, damit insbesondere der Arbeitnehmer sicher sein kann, dass ihm eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden ist. Er erlangt damit auch Sicherheit darüber, wann die 3-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG zu laufen beginnt und in welchem Zeitfenster er sich entscheiden muss, ob er gegen die ausgesprochene Kündigung klageweise vorgeht. Weitere Details sind § 623 BGB nicht zu entnehmen.

Sicher ist zunächst dennoch, dass dem Schreiben zu entnehmen sein muss, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig beenden möchte. Das Wort „Kündigung“ muss er hierzu nicht benutzen. Auch der Kündigungsgrund muss in dem Kündigungsschreiben – entgegen gelegentlich anzutreffenden Ansichten – grundsätzlich nicht benannt werden.

Dies ist nur ausnahmsweise notwendig, wenn derartige etwa in einem Tarifvertrag geregelt ist oder sich explizit aus dem Gesetz ergibt – beispielsweise aus § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG, wonach die Kündigung gegenüber einer Schwangeren bzw. einer Mutter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung den zulässigen Kündigungsgrund angeben muss. Auch § 22 Abs. 2 BBiG ordnet an, dass die Kündigung nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen hat. Eine erklärte Kündigung ohne schriftliche Begründung ist dann wegen Formverstoß insgesamt rechtsunwirksam. Die Nichtigkeit der Kündigung kann auch nicht dadurch beseitigt werden, dass die Begründung nachgeschoben wird. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits in seinem Urteil vom 22.02.1972, Az. 2 AZR 205/71, für die Vorschrift des § 22 Abs. 2 BBiG (damals noch § 15 Abs. 3 BBiG) entschieden.

In seiner aktuellen Entscheidung vom 22.06.2013, Az. 6 AZR 805/11, hat sich das BAG nun mit der Frage beschäftigt, inwieweit in einem Kündigungsschreiben Aussagen zum Kündigungstermin enthalten sein müssen. Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt. Weiter war

dem Kündigungsschreiben zu entnehmen, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben sowie die Tatsache, dass § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen sowie vertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirkt, sofern sich eine längere Frist ergibt.

Abweichend zu den Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht die Kündigungserklärung nicht als unbestimmt, sondern als wirksam angesehen. Nach Auffassung des Gerichts ist es ausreichend, wenn dem Kündigungsschreiben ein Hinweis auf die maßgebliche, gesetzliche Fristenregelung zu entnehmen ist und der Erklärungsempfänger hierdurch ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

Nach dem Verständnis der veröffentlichten Pressemitteilung geht damit das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Anhaltspunkte, welche sich aus der Kündigung im Hinblick auf den Beendigungszeitpunkt ergeben müssen, über eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 06.10.2005, Az. 6 Sa 843/05, hinaus. Dort hatte das Landesarbeitsgericht noch entschieden, dass soweit der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erklärung der Kündigung unklar bleibt, die Kündigung als ordentliche zum nächst zulässigen Zeitpunkt gelte.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de