

Kündigung - Schriftform

Information

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich und ohne Ausnahme die Schriftform vorgeschrieben. Die Kündigungserklärung kann somit weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer mündlich ausgesprochen werden. Dies ergibt sich aus § 623 BGB .

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag sowie die Befristung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Mündliche Vereinbarungen und Kündigungen sind ausnahmslos nicht möglich. Das bedeutet: Jede Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, die dem Schriftformerfordernis nicht entspricht, ist grundsätzlich nicht wirksam, da nach § 125 Satz 1 BGB alle Rechtsgeschäfte nichtig sind, wenn die vom Gesetz vorgeschriebene Form nicht eingehalten wird.

Am ausnahmslosen Schriftformerfordernis ändert die Neufassung des § 309 BGB zum 01.10.2016, nach dem vorformulierte Vertragsbedingungen unwirksam sind, die Anzeigen oder Erklärungen gegenüber dem Vertragspartner an eine strengere Form als die Textform binden, nichts. Unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag die Schriftform für eine Kündigung vorschreibt oder nicht, bleibt es grundsätzlich bei der strengen gesetzlichen Schriftform, die eine eigenhändige Originalunterschrift für die Parteien zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorschreibt.

Praxistipp:

Kündigungen, Aufhebungsverträge und Befristungen, die nicht dem gesetzlichen Schriftformerfordernis aus § 623 BGB entsprechen, sind nichtig. Das wiederum hat zur Folge, dass eine mündlich ausgesprochene Kündigung unbeachtlich ist und erneut unter Beachtung der zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Kündigungsfrist schriftlich erteilt werden muss.

Die Schriftform gilt für jede Form eines Beschäftigungsverhältnisses sowie für alle Arten der Kündigung und ist von beiden Parteien des Arbeitsvertrages zu beachten. Dies gilt auch während der Probezeit .

Ausnahmen von der Verpflichtung zur Einhaltung der Schriftform sieht das Gesetz nicht vor. So kann beispielsweise auch ein Mini-Job (sog. 450-Euro Job) nicht mündlich gekündigt werden. Auch gesonderte **Vereinbarungen**, beispielsweise in einem älteren Arbeitsvertrag, der mündliche Kündigungen ausdrücklich zulässt, ändern daran nichts.

Unter besonderen Umständen kann jedoch der Abschluss eines anderen Vertrages eine schriftliche Kündigung entbehrlich machen. Schließen die Parteien während des laufenden Arbeitsverhältnisses beispielsweise einen schriftlichen Vertrag, der den bis dahin Angestellten zum Geschäftsführer macht, endet damit das Arbeitsverhältnis. Eine vorhergehende schriftliche Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag sind dann nicht erforderlich. Nach Ansicht des BAG ist der neue schriftliche Geschäftsführervertrag nämlich so auszulegen, dass er auch den beiderseitigen Parteiwillen zum Ausdruck bringt, das Arbeitsverhältnis schriftlich zu beenden (BAG, 19.07.2007 - 6 AZR 774/06). Entscheidend ist jedoch, dass auch der Geschäftsführervertrag schriftlich niedergelegt wird – eine mündliche Absprache der Parteien wäre nicht ausreichend.

Praxistipp:

Nach der gefestigten Rechtsprechung muss jede Kündigung eigenhändig unterzeichnet sein. Ein Namensstempel entspricht ebenso wenig dem Schriftformgebot wie eine eingescannte Unterschrift auf dem Kündigungsschreiben. Aus der Unterschrift muss zudem erkennbar sein, dass der Kündigende mit seinem vollen Namen unterschreiben wollte und die Kündigung nicht nur mit einem Namenskürzel abgezeichnet ist. Ob die Unterschrift dagegen auch gut lesbar ist, hat keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung. Denn nach Ansicht des BAG ist an das äußere Erscheinungsbild einer Unterschrift ein großzügiger Maßstab anzulegen (BAG, 24.01.2008 - 6 AZR 519/07). Eine bloße Paraphierung würde

deshalb zur Unwirksamkeit der Beendigungserklärung führen.

Die Berufung auf Treu und Glauben § 242 BGB ist durch die gesetzliche Schriftform ausgeschlossen. Dies gilt auch dann, wenn eine Kündigung vom Arbeitnehmer selbst zwar ernsthaft, aber eben nur mündlich ausgesprochen wurde (BAG, 16.09.2004 - 2 AZR 659/03). Allerdings gilt dieser Grundsatz nur eingeschränkt. Hat nämlich der Mitarbeiter zunächst ernsthaft mündlich gekündigt und erhält im Anschluss eine schriftliche Kündigung des Arbeitgebers, läuft er Gefahr, dass seine Kündigungsschutzklage wegen widersprüchlichen Verhaltens abgewiesen wird. In einem solchen Fall soll sich der Mitarbeiter nicht auf Rechtsnormen berufen dürfen, die er selbst zuvor missachtet hat (LAG Rheinland-Pfalz, 08.02.2012 - 8 Sa 318/11).

Praxistipp:

Entscheidend sind zwar immer die Umstände des Einzelfalls, jedoch sollten beide Parteien auch in Streitsituationen überlegt handeln und keine Erklärungen abgeben, die sie später bereuen können.

Sofern der Gesetzgeber in vielen Fällen neben der schriftlichen Form auch die **elektronische Form** zur Abgabe von Erklärungen zugelassen hat, § 126 Abs. 3 BGB , sind Kündigungen davon jedoch unverändert ausgenommen. § 623 BGB bestimmt ausdrücklich: "*Die elektronische Form ist ausgeschlossen*". Das heißt: Eine Kündigung beispielsweise per E-Mail oder SMS ist auch im Zeitalter elektronischer Medien unzulässig.

Selbst wenn ein Mitarbeiter eventuell Anlass zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dieser Form geben sollte, bleibt eine Kündigung per SMS in jedem Fall unwirksam. Deutlich macht dies eine Entscheidung des LAG Hamm. Die Richter gaben einem Fahrer Recht, der in einer Transportfirma beschäftigt war und dem zu Ohren gekommen war, sein Arbeitgeber wolle ihm wegen einer gut zweiwöchigen Krankheit kündigen. Der Fahrer schickte daraufhin eine SMS an den Chef: "Teile mir bitte unverzüglich mit, wann ich meinen letzten Arbeitstag habe." Der Arbeitgeber schrieb am folgenden Tag ebenfalls per SMS, dass der für ihn an diesem Tag Schluss sei: "Heute letzter Arbeitstag!" und forderte ihn ebenfalls per SMS auf, Wagen und Schlüssel an einer benannten Stelle abzugeben.

Eine schriftliche Kündigungserklärung erfolgte nicht mehr, weshalb die Klage des Fahrers auch erfolgreich war. Der Auffassung des Arbeitgebers, durch den SMS-Verkehr sei ein Aufhebungsvertrag auf Initiative des Arbeitnehmers zustande gekommen, folgte das LAG nicht. Das Gericht sah vielmehr keinen Formmangel, der nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB ausnahmsweise unbeachtlich sein konnte (LAG Hamm, 17.08.2007 - 10 Sa 512/07).