



Urteil

DEN ZUGANG DER KÜNDIGUNG MUSS MAN BELEGEN

Als **Arbeitgeber** sollten Ärzte bei einer Kündigung immer nachweisen können, dass diese den betroffenen Mitarbeiter auch erreicht hat. Sonst riskieren sie, dass diese unwirksam ist.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG, Az.: 14 Sa 479/14) hat eine Kündigung für unzulässig erklärt, weil der Zugang des Schreibens nicht bewiesen werden konnte. Zwischen den Parteien bestand ein bis 31. Dezember 2013 befristetes Arbeitsverhältnis. Gemäß der arbeitsvertraglichen Regelungen galten für eine Kündigung die gesetzlichen Bestimmungen und Fristen.

Am 22. Juli 2013 sprach die Arbeitgeberin die Kündigung zum 31. August 2013 aus. Diese sendete sie per Einschreiben mit Rückschein an die Wohnanschrift des Arbeitnehmers. Da der Postbote den Kläger nicht antraf, warf er eine Benachrichtigung in den Briefkasten und hinterlegte das Einschreiben in der Filiale. Der Kläger holte es nicht ab. Laut Poststempel und Benachrichtigungsetikett wurde die Kündigung am 25. Juli 2013 versandt und am 27. Juli 2013 in der Filiale hinterlegt.

Nachdem der Kläger Anfang September seine Lohn-, Gehaltsabrechnung und Melde-

bescheinigung zur Sozialversicherung erhalten hatte, auf denen als Austrittsdatum der 31. August 2013 vermerkt war, klagte er vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt/Main, um festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31. August beendet wurde, sondern fortbesteht. Er habe das Schreiben nicht abholen können, da er im Urlaub war und nach seiner Rückkehr am 20. August die Einlieferungsfrist abgelaufen und das Schreiben zurückgesandt worden wäre. Die Arbeitgeberin behauptete, nach Erhalt der Rücksendung umgehend ein erneutes Schreiben gefertigt und dieses durch zwei Zeugen – als Boten – in den Hausbriefkasten an der Wohnanschrift des Klägers habe einlegen lassen. Nach Zeugenvernehmung hat das ArbG der Klage insoweit stattgegeben, als es feststellte, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2013 fortbestand, und wies die Klage ab. Nach Vernehmung der Zeugen stehe fest, dass das zweite Schreiben dem Kläger zwar nicht am 27. Juli, jedoch aber zwischen 9. und 10. August zugegangen wäre, so begründeten die Richter. Der Kläger legte Berufung beim LAG ein. Dieses änderte teils das Urteil des ArbG und stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 2013 aufgelöst wurde. Denn

es sei erst durch die unstrittige wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember beendet worden. Da die Kündigung nicht zugestellt wurde, sei das Arbeitsverhältnis nicht zu einem früheren Zeitpunkt aufgelöst worden. Die Kündigung vom 22. Juli sei dem Kläger unstrittig nicht zugegangen. Auch das zweite Schreiben habe das Arbeitsverhältnis mangels Zugangs beim Kläger nicht beenden können.

Die Arbeitgeberin habe nicht hinreichend substantiiert erklärt, wann das Schreiben gefertigt und dem Kläger zugegangen sein solle. Es bestehe ein widersprüchlicher Vortrag, da sie einerseits behauptete, bereits am 27. Juli ein zweites Schreiben mittels Boten gesendet zu haben. Andererseits behauptete sie aber, dass das zweite Schreiben erst nach Rücklauf des ersten, also nach dem 27. Juli, gefertigt und zugestellt worden sei. Den Zeugenaussagen konnte keine Zeitangabe hinsichtlich des Zugangs entnommen werden.

Sven Rothfuß,

Kanzlei Dr. Halbe Rechtsanwälte

FAZIT

Es gilt grundsätzlich zu gewährleisten, den Zugang der Kündigung gerichtsfest sicherzustellen, um vor Gericht nicht bereits an der „Hürde“ der ordnungsgemäßen und wirksamen Kündigungserklärung zu scheitern. Die Einschaltung eines oder mehrerer Boten ist eine geeignete Möglichkeit. Man sollte sie aber anhalten, einen schriftlichen Vermerk über den Tag und die Umstände der Zustellung auszustellen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Boten sich vor Gericht an wichtige Tatsachen erinnern.

