

Arbeitsrecht: Ordentliche Kündigung^{1-->}

Mustermann GmbH
Musterstraße 11
11111 Musterstadt

Herrn
Anton Arbeitsmann
Arbeitsstraße 5
55555 Arbeitsstadt

25.3.20xx

Kündigung Ihres Arbeitsvertrages

Sehr geehrter Herr Arbeitsmann,

hiermit kündigen^{2-->} wir Ihren Arbeitsvertrag vom 15.12.20zz zum nächst zulässigen Termin, nämlich zum 30.4.20xx.^{3-->}

Die Gründe^{4-->} für die Kündigung wurden Ihnen bereits ausführlich mündlich mitgeteilt.

Der Betriebsrat^{5-->} wurde zur Kündigung ordnungsgemäß angehört, er hat der Kündigung nicht widersprochen.

Es steht Ihnen bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses noch Erholungsurlaub in Höhe von zehn Arbeitstagen zu. Diesen Urlaub haben Sie während der Kündigungsfrist zu nehmen.^{6-->} Bitte stimmen Sie sich dieserhalb mit Ihrem Abteilungsleiter, Herrn Oliver Obermeier, ab.

Wir geben Ihnen folgenden Hinweis: Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.^{7-->}

Ihre Arbeitspapiere werden Ihnen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

Mustermann GmbH
Manfred Mustermann
Geschäftsführer

¹ Das Muster ist als Orientierungshilfe zu verstehen. Es gibt generelle und praxisorientierte Anhaltspunkte dafür, was im Allgemeinen in diesem Vertrag enthalten sein sollte. Jedoch kann keine Haftung übernommen werden.

Eine Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber (wie hier im Muster) gibt dieser also die Willenserklärung ab, sie muss dem Arbeitnehmer zugehen. Im Falle einer ordentlichen Kündigung (dieses Muster) endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der dafür geltenden Kündigungsfrist, im Falle einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung endet

das Arbeitsverhältnis sofort.

Zur Form der Kündigung ist zu sagen: Seit Mai 2000 ist vorgeschrieben, dass eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in Schriftform zu erfolgen hat, also beispielsweise in Form eines Briefes, wie dem hier vorgeschlagenen. Diese schriftliche Kündigung muss von der dafür zuständigen Person unterschrieben sein. Wird diese Form nicht eingehalten, also beispielsweise mündlich gekündigt, so ist diese Kündigung nichtig mit der Folge, dass das Vertragsverhältnis weiter besteht. Die Schriftform ist auch nicht eingehalten bei Kündigungen per Telefax, E-Mail oder SMS.

Die Kündigung kann auch durch einen Dritten, nämlich einen Bevollmächtigten des Arbeitgebers, erfolgen, beispielsweise durch einen Rechtsanwalt. Hier ist aber darauf zu achten, dass der Bevollmächtigte nicht nur auf seine Vollmacht hinweist, sondern eine Vollmachtsurkunde für die Kündigung vorlegt. Geschieht dies nicht, riskiert er, dass der Arbeitnehmer die Kündigung zurückweist unter Bezugnahme auf § 174 BGB. Tut er dies, dann ist der Formmangel nicht mehr zu heilen mit der Folge, dass die gesamte Kündigung zu ihrer Wirksamkeit wiederholt werden muss. Sicherheitshalber sollten dann aber auch die sonstigen Formalien der Kündigung wiederholt werden, also etwa die Anhörung des Betriebsrats. Weiter kann es sein, dass die Kündigung wegen Überschreitung einer Frist erst sehr viel später wirksam wird.

Die Vorlage der Vollmachtsurkunde im Original ist nur dann entbehrlich, wenn der Arbeitgeber auf andere Weise durch den Arbeitnehmer über die Bevollmächtigung zur Kündigung unterrichtet hat (§ 174 Satz 2 BGB).

Die Kündigung eines Prokuristen mit Einzelprokura, die im Handelsregister eingetragen ist, ist ohne Vollmachtsvorlage wirksam, aber die eines Prokuristen mit Gesamtprokura wohl nicht.

Es empfiehlt sich aus Sicherheitsgründen, immer eine Vollmacht im Original vorzulegen, wenn Vertretung gewollt ist.

Unterlässt es der Arbeitnehmer aber, die mangelnde Vorlage der Vollmacht zu rügen, dann ist die Kündigung gültig. Allerdings muss die Zurückweisung der Kündigung unter Hinweis auf den mangelnden Nachweis der Bevollmächtigung unverzüglich erklärt worden sein. Bedient sich der Arbeitnehmer bei dieser Zurückweisung seinerseits eines Bevollmächtigten (Rechtsanwalt), dann hat der Arbeitgeber seinerseits die Möglichkeit der Zurückweisung, wenn der Bevollmächtigte keine Vollmacht im Original vorgelegt hat.

Es ist Aufgabe des Kündigenden, zu beweisen, dass seine Kündigung dem Adressaten zugegangen ist. Wenn dies möglich ist, sollte dieser Beweis dadurch geführt werden, dass eine Quittung vorgelegt wird, in der der Arbeitnehmer den Empfang der Kündigung bestätigt. Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben im Betrieb, nach Möglichkeit unter Zeugen, die den Inhalt des Briefes kennen und verstanden haben, übergeben wird und der Arbeitnehmer den Empfang quittiert.

Ist diese Art der Zustellung nicht möglich, dann dürfte die zweitsicherste Zustellungsart diejenige mittels Boten bzw. Gerichtsvollziehers (§ 132 BGB) sein. Bedient man sich eines Boten, der den Brief in den Briefkasten des Empfängers wirft, dann geht der Brief erst am darauf folgenden Tag zu, wenn der Einwurf erst nach der Tageszeit stattfindet, zu der üblicherweise die Postzustellung erfolgt.

Die Zustellung per Einschreiben/Rückschein ist zwar möglich, sollte aber nur als ausnahmsweise Lösung versucht werden: Holt der Adressat das Einschreiben nicht ab, dann gilt es nicht als zugestellt, holt er es zwar ab, aber reizt er die Abholfrist aus, dann kann es sein, dass ein Kündigungstermin verstrichen ist und damit die Kündigung erst mit dem darauf folgenden Kündigungstermin wirksam wird. Wichtig ist bei all den Varianten, bei denen nicht eine direkte körperliche Übergabe des Briefes an den Empfänger gegen Quittung stattfindet, dass es nicht nur eine Person gibt, die den Brief abfasst, eintütet und auf den Weg gibt, sondern dass für all diese Tätigkeiten ein Zeuge vorhanden ist, der den Inhalt des Briefes kennt und verstanden hat.

Parallel zu den gesetzlichen Bestimmungen zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen, wie sie im BGB zu finden sind, muss immer auch der Tarifvertrag gelesen werden, sofern ein solcher hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses besteht. Diese Besonderheiten können in einem solchen Muster nicht berücksichtigt werden, weil es dafür eine Unzahl von Varianten gäbe. Ganz besondere Regeln können bei Angestellten in kirchlichem Dienst gelten oder in sonstigen Tendenzbetrieben.

² Die Kündigung muss für den Empfänger eindeutig ausgesprochen sein und also zweifelsfrei sein. Das Wort Kündigung muss nicht vorkommen (man sollte es aber verwenden), es könnten also auch andere Formulierungen gewählt werden, wie etwa „das nächsten Monatsende ist für Sie das letzte“ oder „Sie können sich Ihre Papiere abholen und brauchen nicht wiederkommen“.

Keinesfalls ausreichend ist eine bedingte Kündigung („Wenn Sie noch einmal krank werden, sind Sie entlassen“).

³ Die Nennung des genauen Termins, zu dem die Kündigung wirksam sein soll, ist nicht unbedingt nötig, aber sie dient der Klarheit. Es würde hier ausreichen, zu kündigen zum nächst zulässigen Termin. Im BGB sind die Kündigungsfristen aufgeführt, gestaffelt nach der Dauer des Vertragsverhältnisses. Hier im Muster wird eine einmonatige Kündigungsfrist zum Monatsende angenommen. Entscheidend ist, was das Gesetz sagt und ob tarifvertragliche Regelungen greifen.

⁴ Gründe für die Kündigung müssen bei einer ordentlichen Kündigung nicht genannt werden. Allerdings kann sich tarifvertraglich oder auch arbeitsvertraglich etwas anderes ergeben.

⁵ Gibt es einen Betriebsrat, so muss dieser vor einer Kündigung angehört werden. Widerspricht der Betriebsrat, so ist die Kündigung gleichwohl wirksam. In diesem Fall des Widerspruchs aber muss dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift des Widerspruchs zugeleitet werden (§ 102 Abs. 4 BetrVG). Wird dies unterlassen, ist die Kündigung gleichwohl wirksam.

Stellt das Gericht im Kündigungsschutzprozess fest, dass der Widerspruch des Betriebsrats begründet war, dann ist diese Kündigung bereits deshalb sozialwidrig, so dass es einer weiteren Interessenabwägung nicht mehr bedarf (§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG).

Der betroffene Arbeitnehmer kann in diesem Fall verlangen, bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses wie bisher weiter beschäftigt zu werden (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

⁶ Die Zeit bis zum Ende der Kündigungsfrist sollte genutzt werden, noch bestehende Urlaubsansprüche abzubauen.

⁷ Zumindest in Fällen, in denen keine Kündigung, sondern im beiderseitigen Einvernehmen das Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, hat der Arbeitgeber bestimmte Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen, etwa der Art, dass er auch ungefragt auf eventuell bestehende sozialversicherungsrechtliche Nachteile hinweisen muss, die dem Arbeitnehmer aus der Situation entstehen könnten. Es ist auch im Falle einer Kündigung ratsam, solche Hinweise zu geben, zu denen in erster Linie der hier vorformulierte gehört, wonach der Arbeitnehmer unmittelbar nach Erhalt der Kündigung zur Wahrung seiner Ansprüche auf Arbeitslosengeld sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden hat.