

Kündigungen immer in Schriftform

Bis zum Jahre 2000 hat es im Grunde genommen ausgereicht, wenn der Arbeitnehmer dem Chef zwischen Tür und Angel entgegenrief: „Ich kann hier nicht mehr arbeiten, ab morgen komme ich nicht mehr, ich kündige !“.

Diese mündlichen Kündigungen führten zu langwierigen Auseinandersetzungen vor den Arbeitsgerichten, da mitunter erst ermittelt werden musste, ob es sich hierbei lediglich um eine verbale Auseinandersetzung oder um eine verbindliche Kündigungserklärung gehandelt hatte. Die in diese Zusammenhang durchgeführten Beweisaufnahmen durch die Vernehmung von Zeugen führten oft zu zeitraubenden und letztlich unbefriedigenden Ergebnissen. Seit der Gesetzgeber die zwingende Schriftform für Kündigungen gemäss § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) eingeführt hat, müssen solche Verfahren vor den Arbeitsgerichten in der Regel nicht mehr geführt werden.

Bei Beachtung der Schriftform ist in den meisten Fällen eindeutig, dass der Kündigende eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen wollte, da die Erklärung Schwarz auf Weiss nachgelesen werden kann. Die Vorschrift des § 623 BGB dient also zum einen dem Schutz vor Übereilung (Warnfunktion) und zum anderen der Rechtssicherheit (Beweisfunktion).

Bei der Vorschrift des § 623 BGB handelt es sich um eine zwingende Vorschrift, sodass einzelvertraglich zwischen den Vertragspartnern auch nichts Abweichendes wirksam vereinbart werden kann. Sollten Arbeitsverträge auch mündliche Kündigungen zulassen, so ist diese Klausel nichtig, mit der Folge, dass die gesetzliche Regelung der Einhaltung der Schriftform gilt.

Im einzelnen muss also die Erklärung auf einem Stück Papier festgehalten und von dem Aussteller eigenhändig unterschrieben sein. Fehlt die Unterschrift, ist die Schriftform nicht eingehalten, was die Unwirksamkeit der Kündigungserklärung zur Folge hat. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die elektronische Form, also die Kündigung per E-Mail, für die Kündigung ausgeschlossen. Ebenso ist eine Kündigungserklärung per Fax nicht möglich. Die Folge einer unwirksamen Kündigungserklärung ist, dass das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht und demzufolge auch die Gehaltsansprüche weiter bestehen.

Im Einzelfall kann sich der Arbeitnehmer jedoch dann nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigungserklärung berufen, wenn er seiner Beendigungsabsicht mit ganz besonderer Verbindlichkeit und Endgültigkeit mehrfach Ausdruck verliehen hat und dabei einen ganz besonderen Vertrauenstatbestand geschaffen hat. In einem solchen Fall würde sich der Arbeitnehmer durch die Berufung auf den Formmangel zu seinem eigenen vorherigen Verhalten in Widerspruch setzen. Diese Fälle sind jedoch selten; die Erforderlichkeit der Schriftform nimmt letztlich bewusst in Kauf, dass im Ernst - aber eben nur mündlich - abgegebene Beendigungserklärungen wirkungslos sind. Ist eine Auseinandersetzung emotional gefärbt, so ist im Regelfall nicht von einer definitiven Endgültigkeit der Beendigungserklärung auszugehen.