

Kündigung zum „nächstmöglichen Termin“ kann unwirksam sein

Kündigungen können aus diversen Gründen unwirksam sein. Die Anforderungen der Rechtsprechung sind streng, so dass sich die meisten Unternehmen bereits daran gewöhnt haben, beim Arbeitsgericht Schiffbruch zu erleiden. Um das zu vermeiden wird dann lieber eine großzügige Abfindung gezahlt.

Erstaunlich oft scheitern Kündigungen aber bereits an formalen Kriterien, so dass das Arbeitsgericht gar nicht erst prüfen muss, ob es überhaupt einen Kündigungsgrund gibt.

So müssen Kündigungen grundsätzlich im Original unterschrieben sein, ein Fax oder gar eine Mail mit eingescannter Unterschrift reichen hier nicht aus. Unterschreiben muss die zuständige Person, bei einer GmbH also grundsätzlich deren Geschäftsführer oder der Personalleiter. Die Unterschrift eines untergeordneten Personalsachbearbeiters reicht regelmäßig nicht aus.

Ein weiterer beliebter Fehler liegt darin, den Betriebsrat überhaupt nicht oder nur mit lückenhaften Informationen zur beabsichtigten Kündigung anzuhören. Diese Fehler schlagen auf die Kündigung durch und machen diese von vorneherein unwirksam.

Eine weitere Facette fügt nun das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einer bemerkenswerten Entscheidung aus dem letzten Jahr hinzu (Az.: 5 Sa 1251/13 vom 28.08.2014).

Danach kann eine Kündigung allein deshalb unbestimmt und daher unwirksam sein, weil sie zum „nächstmöglichen Termin“ ausgesprochen wurde, wenn sich dieser Termin für den Mitarbeiter nicht eindeutig ermitteln lässt.

Geklagt hatte ein Lüftungsmonteur, der nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses erhalten hatte.

Die Kündigungsfrist war in seinem Arbeitsvertrag nicht eindeutig geregelt. Dort war einmal von „4 Wochen/Monaten zum Monatsende“ die Rede, andererseits hieß es aber auch, dass „verlängerte Fristen aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen“ gelten.

Die fristlose Kündigung hatte vor Gericht keinen Bestand, aber auch die hilfsweise ordentliche Kündigung hielten die Richter für unwirksam. Im Schreiben hieß es nämlich: „...Für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, kündige ich vorsorglich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Termin auf“. Ein genaues Datum fehlte.

Diese Formulierung hielt das Landesarbeitsgericht für zu unbestimmt, weil sich nach den Umständen und aus dem Arbeitsvertrag die zutreffende Frist nicht eindeutig ermitteln ließ und unklar war, ob der Tarifvertrag Anwendung findet. Wenn aber mehrere Fristen in Betracht kommen, gehe dies zu Lasten des Arbeitgebers. Die Kündigung war damit nicht bestimmt genug und bereits aus diesem Grund unwirksam.

Gekündigte Mitarbeiter sollten also in jedem Fall anwaltlich überprüfen lassen, ob in ihrem Fall die Kündigung nicht nur materiell, sondern bereits formal fehlerhaft ist.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht