

Zugang von Kündigungserklärungen

Herzlich willkommen bei VIENKEN arbeitsrecht, mein Name ist Ulrich Vienken und ich bin der Inhaber dieser Kanzlei.

1. Bedeutung der Frist für Klagen gegen eine Kündigung

Kaum eine Angelegenheit im Arbeitsrecht ist so wichtig, wie das Einhalten von Fristen. Denn fast nichts ist so ärgerlich, als Ansprüche allein deshalb zu verlieren, weil man nicht rechtzeitig gehandelt hat.

Die wichtigste Frist im Arbeitsrecht ist sicherlich die Frist zur Erhebung von Kündigungsschutzklagen gegen eine Arbeitgeberkündigung. Diese Frist ist deshalb so wichtig, weil es in der Sache regelmäßig um den Erhalt der Existenzgrundlage von Mitarbeitern geht. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses an sich ist bedroht und nicht lediglich bestimmte Ausschnitte. Und zum anderen ist die Konsequenz so gravierend, wenn die Frist nicht eingehalten wird. Wird zu spät Kündigungsschutzklage erhoben, gilt nach § 4 Kündigungsschutzgesetz die Kündigung als gerechtfertigt. Es wird nicht mehr inhaltlich überprüft, ob tatsächlich ein berechtigter Grund für eine Kündigung vorliegt und ob beispielsweise ein bestehender Betriebsrat ordnungsgemäß bei der Kündigung beteiligt wurde.

2. Wie lang ist die Klagefrist nach § 4 Kündigungsschutzgesetz?

Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt 3 Wochen, beginnend mit dem Zugang der Kündigung. Erhält beispielsweise ein Mitarbeiter am letzten Tag eines Monats das Kündigungsschreiben, so muss spätestens am 21. des Folgemonats die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingereicht worden sein. Lediglich wenn der 21. ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag sein sollte, würde sich die Frist auf den nächsten Werktag verlängern.

3. Welche Frage musste das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

Das Bundesarbeitsgericht hat sich im April 2018 (BAG 25.4.2018 - 2 AZR 493/17) wieder einmal mit der Frage beschäftigen müssen, ob eine Kündigungsschutzklage

rechtzeitig beim Arbeitsgericht erhoben wurde. Der Sachverhalt sah kurz zusammengefasst wie folgt aus: der Chefarzt einer Klinik in Deutschland hielt sich bereits seit mehreren Jahren überwiegend in Qatar auf und praktizierte dort, was die deutsche Klinik auch wusste. In Deutschland unterhielt der Chefarzt weiterhin ein Haus, an dem auch ein Briefkasten für den Chefarzt angebracht war. Das Haus wurde von dem Chefarzt jedoch nur gelegentlich bei Heimaufenthalten aufgesucht. In diesen Briefkasten warf nun der Arbeitgeber die schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klinik ein. Mehr als 3 Wochen, nachdem die Kündigung in den Briefkasten gelandet war, suchte der Chefarzt sein Haus auf und fand im Briefkasten die Kündigung. Innerhalb weniger Tage erhob er sodann Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht sahen die Kündigungsschutzklage als verspätet an.

Wie hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Und auch das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass die Klagefrist nicht eingehalten wurde. Die Frist beginnt mit Zugang der Kündigungserklärung. Und Zugang bedeutet nicht Kenntnisnahme, sondern es reicht aus, wenn die Erklärung so in die Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist, dass unter gewöhnlichen Verhältnissen mit einer Kenntnisnahme zu rechnen ist.

Nun befand sich der Chefarzt aber in Qatar und die Klinik wusste auch, dass sich der Mitarbeiter im Ausland aufhält. Das Bundesarbeitsgericht stellt bei der Frage, ob eine Kenntnisnahme möglich ist, aber nicht auf die besondere Situation eines Mitarbeiters ab, sondern legt einen generalisierenden Maßstab an. Und wer einen Briefkasten an seinem Haus für den Empfang von Erklärungen vorhält, von dem darf erwartet werden, dass dieser Briefkasten auch regelmäßig geleert wird.

Die Klinik konnte nachweisen, dass das Kündigungsschreiben per Boten nachmittags im Briefkasten eingeworfen wurde, sodass spätestens am nächsten Tag die Kündigung zugegangen war und mit diesem Tag die 3-Wochen-Frist zu laufen angefangen hatte.

Mit dieser Rechtsprechung bewegt sich das BAG übrigens in bekannten Bahnen, denn bereits seit langer Zeit wird entschieden, dass im Briefkasten eingeworfene Kündigungserklärungen auch dann zugehen, wenn der Mitarbeiter ortsabwesend ist, weil er sich bspw. im Ausland im Urlaub befindet.

Worin liegt das Neue der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts?

Das Neue an der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts liegt gar nicht so sehr in den Ausführungen zum Zugang von Kündigungserklärungen. Viel wichtiger sind die Erläuterungen zur Frage, ob der Chefarzt die Möglichkeit hatte, einen Antrag auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage erfolgreich zu stellen. Denn auch das Kündigungsschutzgesetz erkennt an, dass es Situationen gibt, in denen ein Mitarbeiter im Grunde schuldlos nicht in der Lage war, die 3-Wochen-Frist einzuhalten. In solchen Fällen, in denen sich ein Mitarbeiter eigentlich sorgfaltsgerecht verhalten hat, wäre es unverhältnismäßig, den Mitarbeiter automatisch mit dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bestrafen.

Dem Antrag auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage ist deshalb beispielsweise regelmäßig stattzugeben, wenn der Mitarbeiter sich vorübergehend im Urlaub befindet und deshalb nicht rechtzeitig Klage gegen die Kündigung erheben konnte. Im vorliegenden Fall hatte der Chefarzt nun auch Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage erhoben. Dieser Antrag wurde aber sowohl vom Arbeitsgericht als auch von dem Landesarbeitsgericht abgelehnt. Und auch in diesen Entscheidungen bestätigte das Bundesarbeitsgericht die Vorinstanzen.

Das Bundesarbeitsgericht nahm nämlich an, dass der Chefarzt nicht sorgfältig genug im Hinblick auf die Leerung seines Briefkastens vorgegangen sei. Er habe sich eben nicht nur vorübergehend im Urlaub im Ausland aufgehalten, sondern längerfristig. Und wer nicht nur vorübergehend, sondern längere Zeit ortsabwesend sei, müsse dann besonders dafür sorgen, dass sie rechtzeitig von der Eingeworfenen Post Kenntnis erlangen. Dafür müssten sie dann ggf. Vertrauenspersonen einschalten. Im vorliegenden Fall sei das nicht in ausreichendem Maße erfolgt, sodass auch keine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage erfolge.

Welche Folgen hat das Urteil für die Praxis?

Für die Praxis bedeutet dies: wer geplant länger als 6 Wochen ortsabwesend ist, der muss dafür sorgen, dass Post aus dem Briefkasten genommen und ggf. von einer Vertrauensperson geöffnet wird. Geschehen hier keine ausreichenden Vorsorgemaßnahmen und verpasst man deshalb die Einhaltung der 3-Wochen-Frist, dann wird auch ein Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage keinen Erfolg haben. Wer sich bis zu 6 Wochen im Urlaub, von dem wird

grundsätzlich nicht verlangt werden können, andere Personen einzuschalten, damit diese die Post öffnen oder verantwortlich sind, dass die Post so schnell wie möglich an befugte Personen weitergeleitet wird.

Ulrich Vienken

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Moltkestr. 21
42799 Leichlingen (Rheinland)

Tel.: 02175 1869 603

Mail: info@vienken-arbeitsrecht.de

Internet: www.vienken-arbeitsrecht.de