

## **Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:**

*Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.*

### **Nr. 12 Allgemeines zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen**

Grundsätzlich ist jeder Arbeitsvertrag, wie jedes Dauerschuldverhältnis von jeder Vertragspartei ordentlich kündbar. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit ist im Arbeitsrecht jedoch vom Kündigungsschutzgesetz eingeschränkt. Während der Arbeitnehmer zu jeder Zeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist, jedoch ohne Angabe eines Kündigungsgrundes sein Arbeitsverhältnis beenden kann, ist die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nur dann wirksam, wenn personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Kündigungsgründe vorliegen. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sowie die einzelnen Kündigungsgründe im Falle der ordentlichen Kündigung werden in den Merkblättern 13 bis 15 gesondert dargestellt. Im Folgenden sollen die allgemeinen Rechtsgrundsätze erläutert werden, die jeder ordentlichen Kündigung zugrunde liegen.

Jede Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis ex nunc (lat. „von jetzt an“) mit Wirkung für die Zukunft beendet wird. Die Kündigung als Beendigungsgrund von Arbeitsverhältnissen spielt im täglichen Rechtsverkehr eine große Rolle. Sie kommt in der Praxis sicher häufiger vor, als beispielsweise die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Befristung, auflösender Bedingung, Aufhebungsvertrag, Anfechtung, Wegfall der Geschäftsgrundlage, Gerichtsurteil oder Tod.

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bedarf nach § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) der Schriftform. Damit ist eine mündlich ausgesprochene Kündigung grundsätzlich unwirksam. Schriftform der Kündigung bedeutet nach §§ 125, 126 BGB, dass der Kündigende die Kündigung eigenhändig unterschreiben muss. Ein Telefax oder eine E-Mail genügen den Formerfordernissen des BGB daher nicht.

Die Kündigung muss eindeutig erklärt werden. Dies bedeutet, dass für den Empfänger klar hervorgehen muss, dass der Kündigenden das Arbeitsverhältnis beenden möchte. Der Gesetzgeber schreibt zwar kein spezielles Vokabular vor, aus Gründen der Rechtsklarheit empfiehlt es sich jedoch, das Wort „kündigen“ zu verwenden. Weiterhin ist die Kündigung bedingungsfeindlich, d.h. die darf nicht unter einer Bedingung erklärt werden. Eine Kündigung, die beispielsweise nur für den Fall erklärt wird, dass der Umsatz der Apotheke weiterhin niedrig bleibt, ist unzulässig und damit rechtsunwirksam.

## **Beispiel für eine Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Angabe von Kündigungsgründen:**

*„Sehr geehrte Damen und Herren,*

*hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der tariflichen/vertraglichen/gesetzlichen Kündigungsfrist ordentlich mit Wirkung zum 30.04.200X; hilfsweise zum nächsten zulässigen Zeitpunkt. Ich weise vorsorglich darauf hin, dass es zur Vermeidung der Minderung von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld unerlässlich ist, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Die Meldung bei der Agentur für Arbeit hat persönlich zu erfolgen.*

*Ihre Arbeitspapiere, die aus Lohnsteuerkarte für das Jahr 200X, Abmeldebescheinigung betr. Sozialversicherung, Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit, Zeugnis, Gehaltsabrechnung, Urlaubsbescheinigung und Abrechnung der Urlaubsabgeltung bestehen, gehen Ihnen zu, sobald wir Ihre endgültige Lohnabrechnung vorgenommen haben. Ich bedanke mich für die gute Zusammenarbeit.*

*Mit freundlichen Grüßen  
Arbeitgeber*

*Bestätigung: Hiermit bestätige ich, die Kündigung am 15.03.200X erhalten zu haben.  
Arbeitnehmer“*

## **Beispiel für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer:**

*„Sehr geehrte Damen und Herren,*

*hiermit kündige ich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der tariflichen/vertraglichen/gesetzlichen Kündigungsfrist ordentlich mit Wirkung zum 30.04.200X. Ich bitte Sie, mir meine Arbeitspapiere sobald als möglich vollständig zu übersenden. Ich bedanke mich für das mir von Ihnen entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit.*

*Mit freundlichen Grüßen  
Arbeitnehmer“*

Empfangsbedürftige Willenerklärungen werden erst wirksam, wenn sie dem Empfänger zugehen. Damit muss auch die Kündigung dem Kündigungsempfänger zugehen. Das Bürgerliche Gesetzbuch unterscheidet zwischen Zugang unter Anwesenden und Zugang unter Abwesenden nach § 130 BGB. Erfolgt die Kündigung unter Anwesenheit desjenigen, dem gekündigt wird, muss ihm die Kündigung übergeben werden. Erfolgt die Kündigung unter Abwesenden, gilt folgendes: Die Kündigung muss in den Machtbereich des Kündigungsempfängers (Briefkasten, Postschließfach, Wohnung etc.) gelangen, so dass dieser die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Unerheblich ist, ob der Kündigungsempfänger tatsächlich Kenntnis von der Kündigung nimmt. Probleme können sich ergeben, wenn sich der Kündigungsempfänger infolge Urlaub, Kur oder Krankheit nicht an seinem gewöhnlichen Aufenthaltsort befindet. Ist dem Erklärer der Kündigung der tatsächliche Aufenthaltsort bekannt, so kann er die Kün-

digung dorthin und gleichzeitig an die Wohnanschrift des Kündigungsempfängers schicken.

Der Zugang der Kündigungserklärung sollte stets nachweisbar sein. Denn der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ist, sowohl für die Einhaltung der Kündigungsfrist als auch für die Einhaltung der Klagefrist im Falle eines Kündigungsschutzprozesses maßgeblich. Der Kündigende trägt immer die Beweislast für den Zeitpunkt und den Zugang der Kündigungserklärung. Daher empfiehlt es sich das Kündigungsschreiben an den Kündigungsempfänger vor Zeugen zu übergeben und sich dies vom Gekündigten unter Angabe von Datum und ggf. Uhrzeit bestätigen zu lassen. Ist dies nicht möglich, weil beispielsweise der Kündigungsempfänger erkrankt ist, sollte das Kündigungsschreiben von einem Boten überbracht und in den Briefkasten des Kündigungsempfängers eingeworfen werden. Der Bote kann dann im Streitfall den Zugang der Kündigung bezeugen. Er ist nach § 373 der Zivilprozessordnung (ZPO) Zeuge im Kündigungsschutzprozess. Vom Zugang durch Einschreiben, sei es durch Übergabe oder durch Einwurf ist abzuraten. Ist nämlich der Kündigungsempfänger zum Zeitpunkt der Übergabe oder des Einwurfs nicht zu Hause, wirft der Postbote nicht das Kündigungsschreiben, sondern eine Benachrichtigung oder im Falle des Einwurf-Einschreiben eine Auftragsbestätigung in den Briefkasten. Der Zugang des Kündigungsschreibens erfolgt damit erst dann, wenn der Kündigungsempfänger das Schreiben bei der Post abholt. Dies kann erst nach Ablauf der Kündigungsfrist sein. Beim Einwurf-Einschreiben erhält der Erklärer der Kündigung einen Auftragsbeleg. Dieser stellt keine öffentliche Urkunde nach § 418 ZPO dar, somit hat der Auftragsbeleg keine Beweiswirkung im Kündigungsschutzprozess.

## **Kündigungsfristen**

Die Kündigungsfristen können sich aus dem Gesetz, aus dem Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben.

Nach § 19 des Bundesrahmentarifvertrages beträgt die Kündigungsfrist beiderseits, d.h. sowohl bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer als auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber einen Monat zum Monatsende. Ab einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers von mindestens fünf Jahren gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt. Sie finden immer dann Anwendung, wenn keine tariflichen oder individuellen Kündigungsfristen vereinbart sind. Auch im Falle einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers ab fünf Jahren ist § 622 Abs. 2 BGB bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber anzuwenden, s.o. Nach § 622 Abs. 1 beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende eines Monats. Nach § 622 Abs. 2 BGB beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber

- nach einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren einen Monat zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren zwei Monate zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von acht Jahren drei Monate zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von zehn Jahren vier Monate zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von zwölf Jahren fünf Monate zum Monatsende
- nach einer Beschäftigungszeit von fünfzehn Jahren sechs Monate zum

Monatsende

- nach einer Beschäftigungszeit von zwanzig Jahren sieben Monate zum Monatsende.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind zwingend und können im Arbeitsvertrag, auch bei Einigkeit der Vertragsparteien, nicht abbedungen werden. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass grundsätzlich die gesetzlichen Kündigungsfristen die längeren und damit die arbeitnehmergünstigeren sind. Dies kann bei einer Beschäftigungsdauer ab fünf Jahren jedoch vom Zeitpunkt der Kündigungserklärung abhängig sein. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen zu ermitteln, nach welcher Frist das Arbeitsverhältnis länger andauern würde und diese für den Arbeitnehmer günstigere Regelung anwenden, vgl. BAG Urteil vom 04.07.2001, NZA 2002, S. 380.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf nach § 622 Abs. 6 BGB keine längere Kündigungsfrist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen über den gesetzlichen Rahmen hinaus, ist danach für beide Vertragsparteien zulässig. Dann gelten die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen und gehen Bundesrahmentarifvertrag und Gesetz vor.

Ausbildungsverhältnisse können nur während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, wenn er die Berufsausbildung aufgibt oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will, § 15 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes.

Während der Elternzeit kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden, § 19 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

Ist die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen, soll der Arbeitgeber nach § 37b S. 3 des Sozialgesetzbuches III den Arbeitnehmer über die frühzeitige Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren.

Stand: Januar 2010