

Arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses – „Arbeitsrechtliche Todsünden“ aus Sicht der Praxis

Dr. Alexander Bissels
Partner | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
CMS Hasche Sigle
10.03.2026

Agenda

- | | |
|------|---------------------------------------|
| I. | Inhalt und Formulierung der Kündigung |
| II. | Frist der Kündigung |
| III. | Form der Kündigung |
| IV. | Zugang der Kündigung |
| V. | Zurückweisung der Kündigung |
| VI. | Zusammenfassung – Key Findings |

I. Inhalt und Formulierung der Kündigung

Inhaltliche Ausgestaltung der Kündigungserklärung



- **Pflichtbestandteile** einer Kündigung durch den AG:
 - Name und Anschrift des AG.
 - Name und Anschrift des AN.
 - Ort und Datum des Schreibens.
 - Betreffzeile: z.B. „*Kündigung des Arbeitsverhältnisses*“.
 - Klarer Kündigungsausspruch = **klare, eindeutige und unmissverständliche Formulierung**, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich bzw. außerordentlich, fristlos gekündigt wird.
 - Kündigung ist **bedingungsfeindlich** (*"Ich kündige für den Fall, dass das Wetter morgen schlecht ist."*).

Inhaltliche Ausgestaltung der Kündigungserklärung



- **Pflichtbestandteile** einer Kündigung durch den AG:
 - Klarheit fehlt, wenn in Kündigung **mehrere Termine** für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeführt sind und für den AN **nicht** erkennbar ist, welcher Termin gelten soll.
 - Es genügt, wenn sich der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses für den AN aus der Kündigungserklärung und den Umständen **leicht ermitteln lässt** und **keine umfassenden tatsächlichen Ermittlungen oder das Lösen schwieriger Rechtsfragen erfordert**.
 - Angabe der Frist und/oder des Kündigungstermins, z.B. „zum [Datum]“, ist **aber üblich und zu empfehlen**.
 - **Empfehlung bei fristloser Kündigung**: hilfsweise auch ordentlich kündigen.

Inhaltliche Ausgestaltung der Kündigungserklärung



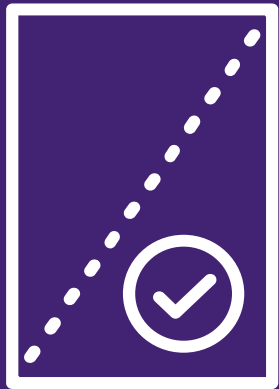
- **Pflichtbestandteile** einer Kündigung durch den AG:
 - **NICHT:**
 - Kündigungsgründe, z.B. "*aus betriebsbedingten Gründen*" oder sonstige vertiefende inhaltlichen Ausführungen.
 - **Ausnahme:** ausdrücklich gesetzlich oder in sonstiger Rechtsgrundlage (u.a. Tarifvertrag) vorgesehen.
 - Z.B. § 17 II 2 MSchG, § 22 III BBiG.
 - **Bei Verstoß:** **Unwirksamkeit** der Kündigung.
 - **Ausnahme:** bei fristloser Kündigung unverzüglich auf Verlangen (§ 626 II 2 BGB).
 - **ABER** erst im Nachgang!
 - **Bei Verstoß:** Schadensersatzpflicht des AG.
 - Möglicher Schaden: Kosten eines unnötigen Kündigungsschutzprozesses.
 - In der Praxis **keine** Relevanz!
 - Kündigung bleibt aber **wirksam**.
 - **Ausnahme:** bei betriebsbedingter Kündigung ist Sozialauswahl auf Verlangen zu erläutern (§ 1 III 1 a.E. KSchG).
 - **ABER** erst im Nachgang!
 - **Bei Verstoß:** s. oben.

Inhaltliche Ausgestaltung der Kündigungserklärung



- **Optionale, aber empfehlenswerte Inhalte** einer Kündigung durch den AG:
 - Hinweis auf **gesetzliche Mitwirkungspflichten** des AN (hier: Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit gem. § 38 SGB III).
 - Hinweis auf bestehende **Kündigungsfrist** oder vertragliche/tarifliche Regelung.
 - Ausspruch einer **Freistellung** (widerruflich oder unwiderruflich).
 - Hinweis auf Abgeltung bzw. Anrechnung von **Resturlaub bzw. Überstunden**.
 - Dank und gute Wünsche für die Zukunft.
 - Information zu weiteren Formalitäten (z.B. Rückgabe von Firmeneigentum, Herausgabe des Dienstwagens, Abholung von Unterlagen).

Inhaltliche Ausgestaltung der Kündigungserklärung

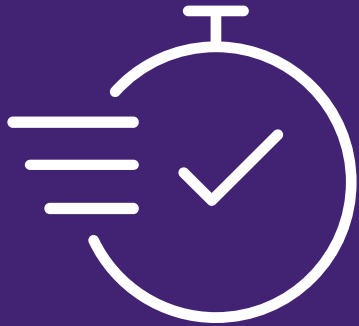


– Besondere Anforderungen in Sonderfällen:

- Hinweis auf erfolgte **Anhörung des BR** (wenn vorhanden, intern dokumentieren).
 - Ggf. auf Reaktion des BR hinweisen, insb. wenn dieser zugestimmt hat.
 - Bei Widerspruch des BR (§ 102 III BetrVG):
 - Zuleitung der Stellungnahme des BR mit der Kündigung (§ 102 IV BetrVG).
 - **Bei Verstoß:** Schadensersatzpflicht des AG.
 - Möglicher Schaden: Kosten eines unnötigen Kündigungsschutzprozesses.
 - In der Praxis **keine** Relevanz!
 - Kündigung bleibt aber **wirksam**.
- Vorliegen einer **behördlichen Zustimmung** bei geschützten Arbeitnehmergruppen, u.a. bei schwerbehinderten AN.
- Einhaltung formeller Voraussetzungen bei **Massenentlassungen** (§ 17 KSchG).

II. Frist der Kündigung

Frist der Kündigung (nach vereinbarter Probezeit)



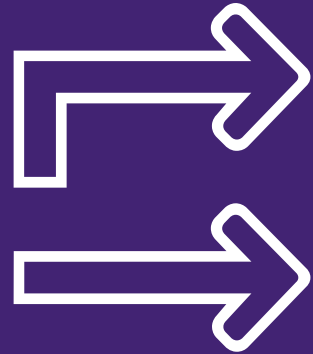
- **Bei Kündigung durch den AN:**
 - 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.
 - **Gesetzliche Grundlage:** § 622 I BGB.
 - **Keine** (autom.) Verlängerung der Frist durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- **Bei Kündigung durch den AG:**
 - Fristen verlängern sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
 - 0 bis 2 Jahre: 4 Wochen zum 15. oder Monatsende
 - 2 Jahre: 1 Monat zum Monatsende
 - 5 Jahre: 2 Monate zum Monatsende
 - 8 Jahre: 3 Monate zum Monatsende
 - 10 Jahre: 4 Monate zum Monatsende
 - 12 Jahre: 5 Monate zum Monatsende
 - 15 Jahre: 6 Monate zum Monatsende
 - 20 Jahre: 7 Monate zum Monatsende
 - **Gesetzliche Grundlage:** § 622 I, II BGB.
- **Beginn der Frist:** mit Zugang der Kündigung.

Frist der Kündigung (nach vereinbarter Probezeit)



- **In der Praxis:** Anwendung der verlängerten AG-Kündigungsfristen auch für den AN.
 - **Zulässig (§ 622 V 3 BGB), aber:**
 - Bedarf der Vereinbarung im Arbeitsvertrag.
 - Keine längere Frist für den AN als für den AG.
- Auch darüber hinaus sind Verlängerungen der Kündigungsfrist **möglich und zulässig**.
 - **"Klassiker":** Drei Monate zum Quartalsende.
 - Grenzen für die Verlängerung (in AGB):
 - Unzulässig soll eine Frist von drei Jahren zum Monatsende, wenn AN dafür keine besondere Kompensation erhält (BAG v. 26.10.2017 – 6 AZR 158/16).
 - **Im Übrigen:** Einzelbetrachtung!
 - **Daumenregel:** nicht mehr als 12 Monate.

Frist der Kündigung (nach vereinbarter Probezeit)



- **Herausforderung:** Kollision von vertraglich vereinbarten und gesetzlichen Kündigungsfristen (str.)!
 - Erforderlichkeit eines **Günstigkeitsvergleichs** bei Abweichung von § 622 BGB (str.: zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses oder bei konkreter Kündigung).
 - **Einheitsbetrachtung** von Kündigungsfrist und Kündigungstermin („**Ensemble**“, vgl. BAG v. 29.01.2015 – 2 AZR 280/14).
 - Unwirksamkeit einzelvertraglicher Regelung bei Kombination von verkürzter Frist und eingeschränkten Kündigungsterminen, wenn daraus **nicht durchgehend** günstigere Regelung (= längere Frist für AN) entsteht.
 - Maßgeblichkeit der gesetzlichen Regelung bei **wechselnden Vor- und Nachteilen**.
 - Bindungswirkung bei wirksam verlängerten Fristen für AN trotz **Mobilitätswunsch**.
 - **Kein Rückgriff** auf (ggf. kürzere) gesetzliche Fristen bei vertraglich vereinbarter längerer Kündigungsfrist möglich.

Frist der Kündigung (nach vereinbarter Probezeit)



- **Herausforderung:** Kündigung mit zu kurzer Frist!
 - **Beispiele:**
 - Betriebszugehörigkeit aus einem unterbrochenen Arbeitsverhältnis wurde (fehlerhafterweise) **nicht angerechnet**.
 - Kollision von vertraglicher und gesetzlicher Kündigungsfrist, die falsch aufgelöst wurde.
 - "Vertipper".
 - Verzögerung bei Zustellung.
 - Notwendigkeit der **Auslegung** oder zumindest **Umdeutung** der Kündigung zum "richtigen" Termin!
 - Es muss erkennbar sein, dass der AG die insoweit einzuhaltende Kündigungsfrist grundsätzlich auch wahren wollte.
 - **Pro:** *"unter Wahrung der einschlägigen Kündigungsfrist"*, wenn (falscher) Beendigungszeitpunkt genannt wird.
 - **Contra:** Kündigung zu einem bestimmten Termin ohne weiteren Zusatz.
- **Empfehlung bei ordentlicher Kündigung:** hilfsweise immer *"zum nächstmöglichen Zeitpunkt"* kündigen – gerade wenn die Bestimmung der "richtigen" Kündigungsfrist problematisch ist, z.B. bei "unklarer" Vertragslage.

III. Form der Kündigung

Schriftform bei Kündigung (§ 623 BGB)



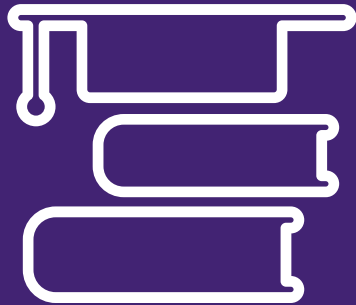
- **Gesetzliche Pflicht.**
 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss **schriftlich** erfolgen (§ 623 BGB).
 - **Sinn und Zweck:** Rechtssicherheit und Übereilungsschutz.
 - Gilt für **alle Arten** der Kündigung des Arbeitsverhältnisses (*ordentliche und fristlose Kündigung sowie Änderungskündigung*).
 - Schriftform ist **zwingend** und kann **nicht abbedungen** werden, auch nicht durch TV oder BV.
 - Für AN kann **keine strengere Form**, z.B. per Einwurfeinschreiben, vereinbart werden (§ 309 Nr. 13 BGB).
- **Textform nicht ausreichend.**
 - Kündigungen per E-Mail, Fax, SMS oder WhatsApp sind **unwirksam** – selbst wenn sie inhaltlich korrekt sind.
 - **Ausnahme:** Für Formerfordernisse von Rechtsgeschäften ist auf das Recht des Staates abzustellen, in dem sie vorgenommen werden. Wird ein Kündigungsschreiben per E-Mail abgesandt, ist der Absendeort der "Vornahmeort" und nicht der Ort, an dem die E-Mail geöffnet wird (BAG v. 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (B); BAG v. 22.08.2024 – 2 AZR 251/23).
- **Elektronische Form (qeS gem. § 126a BGB) nicht ausreichend.**
 - Vgl. § 623 a.E.

Schriftform bei Kündigung (§ 623 BGB)



- **Formvorschrift gilt für beide Seiten.**
 - AG und AN müssen sich an die Schriftform halten.
- **Originaldokument erforderlich.**
 - Nur das Original mit Unterschrift zählt – Kopien oder Scans reichen **nicht** aus.
- **Anforderung: Eigenhändige Namensunterschrift.**
 - Namenszug muss **nicht** lesbar sein.
 - Es genügt ein Schriftzug, der die Identität des Unterschreibenden bzw. Wiedergabe eines Namens ausreichend kennzeichnet.
 - **ACHTUNG:** Echte *Unterschrift* vs. *Paraphe* (Handzeichen = bewusste und gewollten Namensabkürzung).
 - LAG Hamm v. 28.06.2022 - 17 Sa 1400/21: *"Es besteht aus einer nahezu senkrecht verlaufenden Linie und einem kurzen wellenförmigen Auslauf. Dieses Schriftzeichen kann allenfalls als ein einzelner Buchstabe ("L") gedeutet werden. [...] Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Nachname von Frau F. aus zwölf Buchstaben besteht und das Schriftzeichen eine Länge von lediglich 1 bis 1,5 cm aufweist."*
 - Paraphe ist **KEINE** hinreichende Unterschrift:

Schriftform bei Kündigung (§ 623 BGB)



– Rechtsfolge bei Formmangel.

- Eine formnichtige Kündigung ist **unwirksam** – das Arbeitsverhältnis besteht (ungekündigt) fort.
- **Ausnahme:** Berufung auf Formmangel ist treuwidrig (enge Voraussetzungen).
 - Die Unwirksamkeit der Kündigung muss für einen Vertragsteil schlechthin untragbar sein.
 - Es muss sich um Umstände handeln, die das Verhalten des Berechtigten in hohem Maße als widersprüchlich erscheinen lassen.
 - **Beispiel:** Erklärt ein AN mehrfach mündlich – trotz Vorhaltungen des AG – die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses, kann es rechtsmissbräuchlich sein, wenn er sich nachträglich auf die Unwirksamkeit der eigenen Kündigung beruft (BAG v. 04.12.1997 – 2 AZR 799/96).

Schriftform bei Kündigung (§ 623 BGB)



- **Keine Heilung** der vorher mündlich ausgesprochenen Kündigung durch "schriftliche Bestätigung".
 - Die formunwirksame Kündigung muss **nachgeholt** werden.
 - In der schriftlichen „Bestätigung“ einer von dem AN ausgesprochenen formunwirksamen Kündigung kann aber der Ausspruch **einer neuen Kündigung** durch den AG liegen.
 - **Folge:**
 - Kündigungsfristen laufen erneut an.
 - Kündigungserklärungsfrist nach § 626 II BGB kann verstrichen sein.
 - Wartezeit für Anwendung des KSchG (sechs Monate) kann abgelaufen sein.

IV. Zugang der Kündigung

Herausforderung: Zugang von Erklärungen



- **Definition:**

- Zugang ist bewirkt, wenn die Erklärung in verkehrsüblicher Weise in die **Verfügungsgewalt** des Empfängers gelangt ist und für diesen unter regelmäßigen Umständen die **Möglichkeit** besteht, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen.
- **ACHTUNG:** Kenntnisnahme von dem Inhalt ist **NICHT** erforderlich.
- **Darlegungs- und Beweislast** obliegt demjenigen, der sich auf Zugang beruft.

- **Rechtsfolge des Zugangs:**

- Die Erklärung entfaltet ihre rechtliche Wirkung.
- Der Erklärende ist grds. an seine Erklärung gebunden.
- Fristen werden gewahrt (Probezeit, Kündigungsfrist etc.).
- Fristen werden in Gang gesetzt (§ 4 KSchG etc.).

Zugang von Erklärungen



– **"Unter Anwesenden":**

- In der Regel **unproblematisch**, z.B. durch Übergabe des Schreibens an AN.
- **Nicht** entscheidend ist, dass:
 - der AN die Kündigung auch liest.
 - der AN sie auch versteht bzw. verstehen kann (z.B. wegen Sprachunkenntnis) (= *Empfangstheorie* = Berücksichtigung individueller Sprachkenntnisse soll dieser Konzeption widersprechen).
- Zugang (+), wenn Kündigung dem AN:
 - in der erkennbaren Absicht, sie ihm zu übergeben, angereicht und,
 - falls er die Entgegennahme ablehnt, so in seiner unmittelbaren Nähe abgelegt wird, dass er sie ohne Weiteres an sich nehmen und von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann (vgl. Hess. LAG v. 30.05.2025 – 10 SLa 1163/24).
 - **NICHT** aber, wenn der AG sie daraufhin wieder an sich nimmt (vgl. BAG v. 26.03.2015 – 2 AZR 483/14).
- **Bei Verweigerung der Annahme:**
 - Dokumentation über den Hergang empfohlen, z.B. durch ein Protokoll.
 - Nachsendung der Kündigung.

Zugang von Erklärungen



– **"Unter Anwesenden":**

- **VORSICHT** bei Übergabe der Kündigung an Dritte, z.B. an der Haustür des AN!
- **HERAUSFORDERUNG: Botenthematik!**
 - **Sog. Empfangsbote des AN:**
 - Personen, die vom Empfänger zur Entgegennahme von Erklärungen ermächtigt worden oder nach der Verkehrsauffassung als ermächtigt anzusehen sind, Willenserklärungen oder diesen gleichstehende Mitteilungen mit Wirkung für den AN entgegenzunehmen.
 - Z.B. mit AN in Haushalt lebende Personen, u.a. Ehegatte, Lebenspartner.
 - Zugang (+), sobald nach den gewöhnlichen Umständen mit der Weiterleitung an diesen zu rechnen ist.
 - Empfangsbote kann Annahme auch ablehnen – dies geht grds. **zu Lasten des AG**, es sei denn, dass der AN hat auf die Annahmeverweigerung, etwa durch vorherige Absprachen, Einfluss genommen.
 - Risiko des Zugangs trägt AN!
 - **Sog. Erklärungsbote des AG:**
 - Nicht empfangsberechtigte Personen, die sich (zufällig) in der Wohnung des AN aufhalten.
 - Z.B. Nachbarn, Handwerker.
 - Risiko der verspäteten oder ausbleibenden Weitergabe der Kündigung an den AN trägt der AG!
- **EMPFEHLUNG:** Kündigung in Briefkasten einwerfen und **NICHT** Dritten übergeben!

Zugang von Erklärungen



– "Unter Abwesenden":

- (Postalische) Übermittlung von Dokumenten, z.B. per Boten oder Einschreiben.
- **ACHTUNG:** vorgeschriebene Form (§ 126 BGB = Schriftform!) muss gewahrt werden!
 - **Beispiel:** keine Kündigung per E-Mail oder WhatsApp!
- Risiko, dass die Kündigung den AN **nicht erreicht** trägt AG, z.B. wegen ungenügender Frankierung, falscher oder unvollständiger Anschrift.
 - AG trägt das Übermittlungsrisiko so lange, bis er das nach den Umständen Erforderliche getan hat, um dem AN die hinreichend sichere Möglichkeit der Kenntnisnahme zu verschaffen.
- Zugang durch den **Einwurf in den Hausbriefkasten (+)**, sobald ***nach der Verkehrsanschauung*** damit zu rechnen ist, dass der AN ihn leert.
 - Generalisierende Betrachtung, **nicht** anhand der individuellen Verhältnisse, z.B. persönliche Leerungsgewohnheiten des AN.
 - Anscheinsbeweis für den Zugang eines Einwurfeinschreibens am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten, wenn ein Einwurfeinschreiben von einem Bediensteten der Deutschen Post AG an diesem Tag in den Briefkasten gelegt wurde (BAG v. 20.06.2024 – 2 AZR 213/23).
 - **ACHTUNG:** Zugang an sich war **nicht** streitig, sondern nur der Zeitpunkt.
 - **ACHTUNG:** Was ist bei Einbindung von Subunternehmern, z.B. DHL Group?

Zugang von Erklärungen



– "Unter Abwesenden":

- **VORSICHT**, wenn Kündigung **nicht** in den Briefkasten eingeworfen und diese z.B.
 - unter der Tür durchgeschoben wird (Zugang dennoch **bejaht**: LAG Düsseldorf v. 19.09.2000 – 16 Sa 925/00).
 - nach vergeblichem Klingeln an der Haustür zwischen Glasscheibe und Metallgitter der von der Straße aus nicht einsehbaren Haustür des Einfamilienhauses des AN gesteckt wird (Zugang dennoch **bejaht**: LAG Hamm v. 25.02.1993 – 8 Ta 333/91).
- Krankheit oder Abwesenheit des AN, z.B. durch Urlaub, Kur oder einem sonstigen Auslandsaufenthalt, verhindert bzw. verzögert Zugang grds. **nicht**.
 - **Keine Treuwidrigkeit** des AG, sich in diesem Fällen auf Zugang zu berufen, selbst wenn AG Abwesenheit bekannt ist.
 - **Keine (Neben-)Pflicht** des AG, den AN ein entsprechendes Schreiben anzukündigen.
 - **Andere Bewertung**: wenn der AN seine Urlaubsanschrift dem AG mitgeteilt und mit ihm die Vereinbarung getroffen hat, die Kündigung nicht an die Heimatanschrift, sondern an den Urlaubsort zu übersenden.
 - **Empfehlung**: schlicht keine solche Vereinbarung mit AN treffen.

Zugang von Erklärungen



– **"Unter Abwesenden":**

- Wechselt der AN seinen Wohnsitz, muss er dem AG grds. seine neue Anschrift mitteilen (hM, vgl. BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 366/04).
 - **Ansonsten:** Verletzung einer Nebenpflicht.
 - Insb. wenn AN mit Übermittlung einer Kündigung rechnen musste.
 - AN kann sich nicht darauf berufen, dass Kündigung nicht an die neue Adresse geschickt worden ist.
- **Stichwort:** sog. **"Zugangsvereitelung"** durch den AN!
 - AN muss sich u.U. nach Treu und Glauben so behandeln lassen, als sei die Erklärung ihm rechtzeitig zugegangen, wenn er den Zugang der Kündigung durch sein Handeln "verhindert".
 - AN hat nicht durch geeignete Empfangsvorrichtungen sichergestellt, dass ihn Erklärungen des AG auch erreichen können, z.B. Fehlen von lesbar beschriftetem Briefkasten, dessen Abbau oder "Zukleben".
 - **EMPFEHLUNG:**
 - "Irregulärer" Zustand ist zu dokumentieren, per Foto und/oder Video sowie Protokoll.
 - Weitere "reguläre" Zustellung sollte versucht werden, wenn entsprechende Möglichkeiten bestehen sollten.

Herausforderung: Einwurfeinschreiben



– Verfahren bei Einwurfeinschreiben:

- Der Postkunde gibt das Einschreiben auf und erhält dabei einen **Einlieferungsbeleg** mit Kennziffer.
- Er hat die Möglichkeit der **Sendungsnachverfolgung**.
- Das Einwurfeinschreiben wird mit der Tagespost in den Hausbriefkasten des Empfängers eingeworfen.
- Der Mitarbeiter der Deutschen Post AG dokumentiert den Einwurf mit einer genauen Datums- und Uhrzeitangabe.
- Der dabei gefertigte **Auslieferungsbeleg** wird in einem Lesezentrum zentral für Deutschland eingescannt, so dass die genauen Auslieferungsdaten zur Verfügung stehen und von dem Postkunden unter Angabe der auf seinem Einlieferungsbeleg erkennbaren Kennziffer abgerufen werden können.
- Zwar wird das Original des Auslieferungsbeleges beim Scanvorgang zerstört, allerdings besteht die Möglichkeit, die **Reproduktion des Auslieferungsbelegs** zu erhalten, aus der sich die Sendungsnummer, das Datum des Einwurfs und die Unterschrift des Postmitarbeiters ergeben.

Herausforderung: Einwurfeinschreiben



– Darlegungs- und Beweislast bei Einwurfeinschreiben:

- Einlieferungsbeleg und Sendungsstatus erbringen **keinen Nachweis** für den Einwurf in den Briefkasten.
- Die Reproduktion des Auslieferungsbelegs ist **keine** öffentliche Urkunde, die den vollen Beweis der in ihr bezeugten Tatsachen erbringt.
- Ob der **Einlieferungsbeleg zusammen mit der Reproduktion des Auslieferungsbelegs** den **Beweis des ersten Anscheins** dafür begründet, dass die Sendung durch Einlegen in den Briefkasten zugegangen ist, wenn das vorbeschriebene Verfahren eingehalten wurde, ist **umstritten** (*offengelassen*: BAG v. 30.01.2025 – 2 AZR 68/24; *jüngst dagegen*: LAG Hamburg v. 14.07.2025 – 4 SLa 26/24: wg. Digitalisierung des Zustellungsvorgangs durch Scanner, nicht mehr "Peel-off-Label"; dazu: Bissels/Steeger, jurisPR-ArbR 48/2025 Anm. 3; *Revision anhängig*: Az. 2 AZR 184/25, Termin: 07.05.2026).

PRO:

- LAG Schleswig-Holstein v. 18.01.2022 – 1Sa 159/21
- LAG BW v. 28.07.2021 – 4 Sa 68/20
- LAG MV v. 12.03.2019 – 2 Sa 139/18
- ArbG Gera v. 03.11.2021 – 7 Ca 233/20
- BGH v. 27.09.2016 – II ZR 299/15

CONTRA:

- LAG BW v. 12.12.2023 – 15 Sa 20/23: bereits keine Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorgelegt.
- LAG Rh.-Pf. v. 23.09.2013 – 5 Sa 18 /13
- ArbG D'dorf v. 22.02.2019 – 14 Ca 465/19
- ArbG Reutlingen v. 19.03.2019 – 7 Ca 89/18

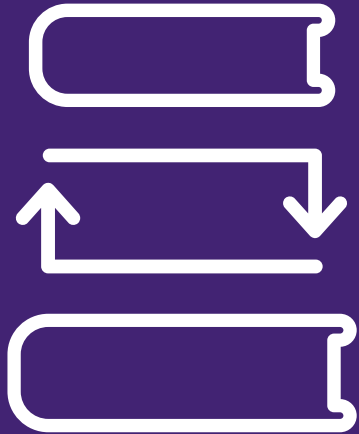
Herausforderung: Einschreiben mit Rückschein



– Risiko bei Einschreiben mit Rückschein:

- Das Einlegen eines Benachrichtigungsscheins in den Briefkasten des Empfängers bewirkt noch **keinen Zugang**, da dieser Schein weder einen Schluss auf den Absender noch auf den Inhalt des Briefs zulässt (BAG v. 25.04.1996 – 2 AZR 13/95).
- Der Zugang erfolgt erst durch **Aushändigung** des Schreibens auf der Poststelle, also **nach Abholung durch den Empfänger**.
- **ABER:** grds. **keine Pflicht zur Abholung!**
- Ggf. **treuwidrige Zugangsvereitelung**, wenn
 - der Adressat aufgrund besonderer Umstände mit einer rechtsgeschäftlichen Erklärung rechnen muss und
 - das Einschreiben dennoch **nicht** abholt.
 - **Insgesamt:** sehr enge Voraussetzungen! **Nur zur Not ziehen!**

Zusammenfassung



- **Herausforderung:** Beweisbarkeit des Zugangs der Kündigung und dessen Zeitpunkt!
 - E-Mail, SMS, WA-Nachricht, Fax etc.: **NO GO! Schon wg. Formnichtigkeit!**
 - Zustellung durch Gerichtsvollzieher:
 - Rechtssicher, **aber** im Zweifel zu langsam und keine Steuerung des Zeitpunkts des Zugangs möglich.
 - **Problem:** es muss auch das Original der Kündigung zugestellt werden und **nicht** nur eine vom Gerichtsvollzieher beglaubigte Abschrift.
 - "Normaler Brief": **NO GO!**
 - Einschreiben mit Rückschein: **NO GO!**
 - Einwurfeinschreiben: **nur "zur Not" OK!**
 - "Reitender Bote" (mit entsprechender Dokumentation): **GO!**

V. Zurückweisung der Kündigung

Zurückweisung nach § 174 BGB – Anwendungsbereich



- **Vorab:** Zurückweisung der Kündigung kommt **nur** in Betracht, wenn die kündigende Person über eine Vertretungsmacht verfügt, eine Kündigung (wirksam) auszusprechen!
 - Eine **ohne Vertretungsmacht** ausgesprochene Kündigung ist **unwirksam** (§ 180 S. 1 BGB)!
 - **ABER:** Genehmigungsmöglichkeit durch "Vertretenen" (§ 180 S. 2, 3 BGB).
 - Eine Zurückweisung nach § 174 BGB ist **nicht erforderlich**.
- Vertretungsmacht kann sich ergeben aus:
 - **Gesetzlicher Vertretung:**
 - Geschäftsführer einer GmbH.
 - Vorstand einer AG.
 - Bei Gesamtvertretung: Zusammenwirken der Vertreter erforderlich, z.B. bei GbR.
 - **Rechtsgeschäftlicher Vertretung** (durch **Vollmacht** gem. § 164 BGB).
 - Prokura, Generalvollmacht, Handlungsvollmacht.
 - I.d.R. auch: Betriebs- oder Personalleiter.
 - Bevollmächtigung unterliegt grds. **keiner Form** (§ 167 BGB).

Zurückweisung nach § 174 S. 1 BGB



- Zurückweisung bei Kündigung: kann erfolgen, wenn:
 - die kündigende Person **keine Vollmachtsurkunde (in Schriftform!)** vorlegt.
 - der gekündigte AN die Kündigung aus diesem Grund **unverzüglich zurückweist**.
- Gilt **nicht** bei gesetzlichen oder organschaftlichen Vertretern (einschl. der Einzelprokura).
- **Anwendbar nur:**
 - bei (rechtsgeschäftlich) bevollmächtigten Vertretern.
 - bei Beschränkung der gesetzlichen Vertretungsmacht (Gesamtvertretung durch Geschäftsführer oder Gesamtprokura – § 174 BGB analog).
- **TIPP:** Blankovollmachten vorhalten (**im Original** von den gesetzlich zur Kündigung berechtigten Personen unterzeichnet)!
 - Insbes. bei Funktionen, bei denen **nicht** von vornherein klar ist, dass diese zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen berechtigt sind.
 - Z.B. General Manager, Country Manager, Niederlassungsleiter etc.
 - **Blankokündigungen:** aufgrund der erforderlichen Individualisierung in der Regel **nicht praxistauglich**.
- **TIPP:** immer (alleinvertretungsberechtigtes) Organ oder Einzelprokuristen unterzeichnen lassen!

Zurückweisung nach § 174 S. 1 BGB



- Zurückweisung muss **unverzüglich** erfolgen.
 - Ohne **schuldhaftes Zögern** (§ 121 I 1 BGB).
 - § 121 I 2 BGB findet **keine** Anwendung – auch **nicht analog**.
 - **Keine** umfassende Prüfung nötig: es genügt der Hinweis auf die fehlende Vollmachtsurkunde.
 - **Richtschnur:** Frist von **einer Woche**.
 - **Fristbeginn:** Mit Kenntnis von der Kündigung **und** dem Fehlen der Vollmachtsurkunde.
 - Zurückweisung ist grds. **formfrei** möglich.
 - **Empfehlung:** Zurückweisung kann vom AG seinerseits zurückgewiesen werden, wenn von dem AN-Vertreter keine Vollmacht (im Original) beigelegt wird!
- **Rechtsfolge:** Unwirksamkeit der Kündigung!

Ausschluss der Zurückweisung nach § 174 S. 2 BGB

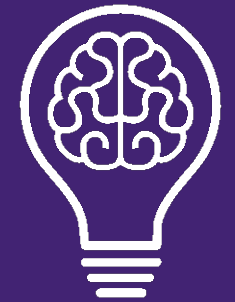


- **Zurückweisung ausgeschlossen**, wenn der AN über die Vollmacht in **Kenntnis** gesetzt wurde.
 - **ACHTUNG:** rein funktionale Bezeichnung im Arbeitsvertrag oder am Schwarzen Brett in der Regel nicht ausreichend (*notwendig: konkret und individuell*).
 - **EMPFEHLUNG:** Schriftlich, konkret und mit Empfangsbestätigung (vgl. LAG Köln v. 02.10.2025 – 8 SLa 60/25).
 - **Frühere Vorlage einer gültigen Vollmacht** reicht, wenn sie erkennbar auch **Folgekündigungen** abdeckt.
 - **Ausschluss auch bei bestimmten Positionen**, z.B.:
 - Prokurist (wenn im Handelsregister eingetragen und bekannt gemacht).
 - Generalbevollmächtigter, Personalleiter (auch wenn dieser "nur" über eine Gesamtprokura verfügt).
 - **ACHTUNG:** Bevollmächtigung muss auch bei der letztgenannten Personengruppe **betrieblich bekannt oder nach außen ersichtlich** sein (nicht nur intern!).
- **Unleserliche Unterschrift** ohne lesbaren Namen: **kein Zurückweisungsgrund**.
- Mitteilung der Vertretungsmacht durch Vertreter, z.B. **Unterschrift mit „i.V.“**, nicht ausreichend (BAG v. 12.01.2006 – 2 AZR 179/05).

VI. Zusammenfassung – Key Findings

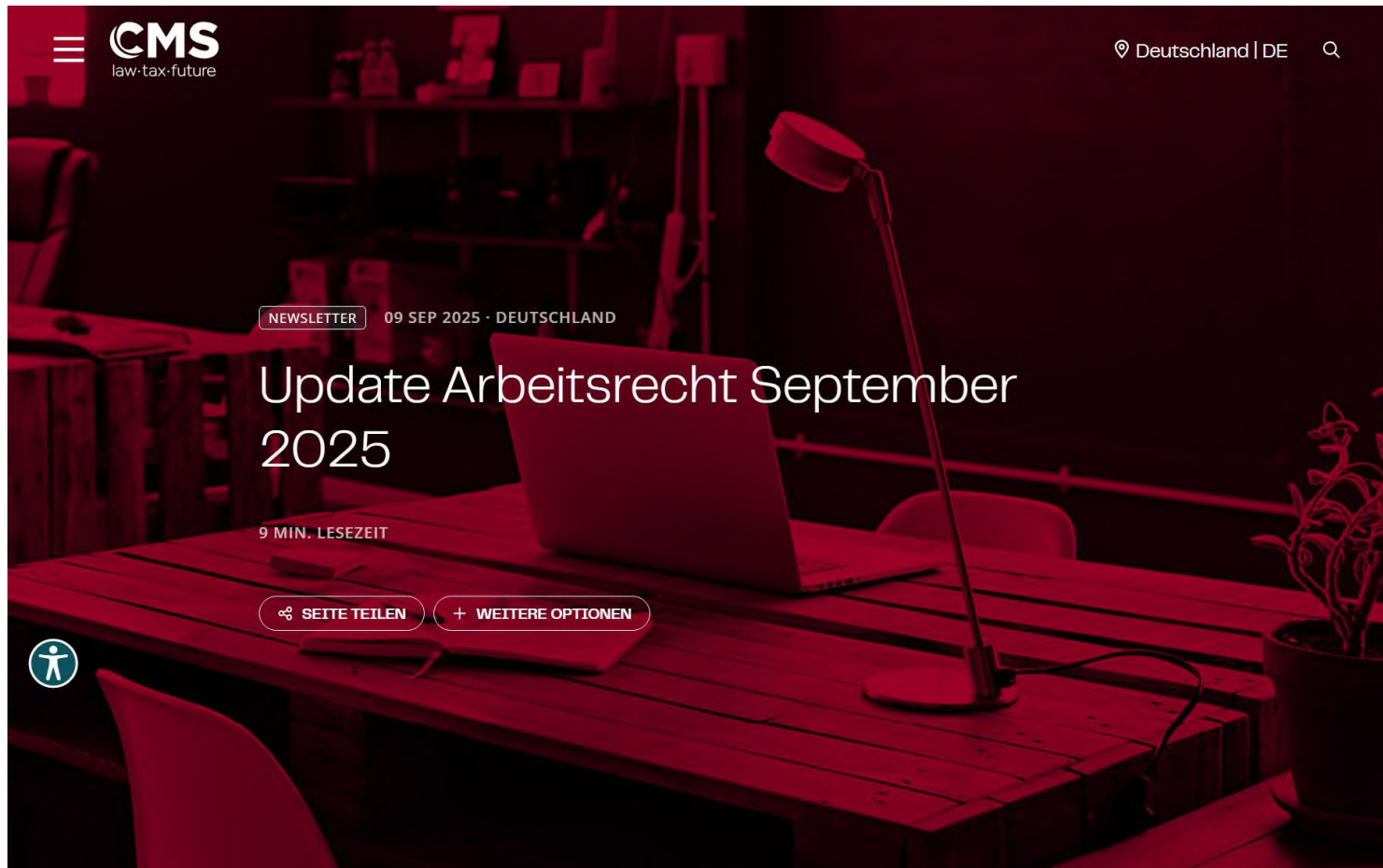
Key Findings

- Nutzung von **"rechtlich sauberen" Kündigungsmustern**.
 - "fristlos, hilfsweise fristgemäß"
 - "fristgemäß unter Einhaltung der einschlägigen Kündigungsfrist zum [Tag], hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt."
- **Immer:** Schriftform beachten (**WET INK!**).
- "Sichere" **Zugangsform** wählen.
 - Aushändigung an AN persönlich gegen Empfangsbestätigung.
 - Unter Abwesenden: per Kurier oder Boten (mit entsprechender Dokumentation).
 - Einwurfeinschreiben nur "zur Not" – an Auslieferungsbeleg denken!
- Unterzeichnung der Kündigung in der Regel **durch gesetzlichen Vertreter**.
 - Ggf. Blankovollmachten vorhalten.
 - Kündigungsberechtigung bei rechtsgeschäftlich bevollmächtigten Vertretern bekanntgeben und Zugang dokumentieren.
- **Nach Kündigung:** geeignete Stellenangebote unterbreiten.



Q & A

Immer brandaktuell – unser CMS Update Arbeitsrecht!



Interessiert?

Sollten unser CMS Update Arbeitsrecht **unverbindlich und kostenfrei** abonnieren wollen, schreiben Sie mich gerne unter Nennung Ihrer E-Mailadresse an!
alexander.bissels@cms-hs.com

Und noch mehr zum und über das Arbeitsrecht finden Sie von mir bei LinkedIn!



Interessiert?

Dann folgen Sie mir auf LinkedIn oder schicken Sie mir gerne direkt eine Kontaktanfrage.

Hier geht es zu meinem Profil:
[https://www.linkedin.com/in/d
r-alexander-bissels-
bb9b76234/](https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/)

Ihr Ansprechpartner bei CMS



Dr. Alexander Bissels

Partner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Labor, Employment & Pensions

T +49 221 7716 317

E alexander.bissels@cms-hs.com

<https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/>





Aktuelle Rechtsthemen, Neuigkeiten in Fachgebieten und Sektoren unserer Kanzlei und was eine Großkanzlei sonst bewegt, finden Sie auf unserem Blog unter **cms.hs-bloggt.de**

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 700 Anwältinnen und Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel für unsere Mandantinnen und Mandanten tätig.

CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS LTF Limited („CMS LTF“) einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS LTF ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS LTF und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS LTF und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte: siehe Website.

Weitere Informationen finden Sie unter **cms.law**