



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Kündigung rechtssicher gestalten

Vom Kündigungstext bis zur Zustellung

Littler[®]



Präsentiert von



LUCAS GROPENGEIßER

Associate

Rechtsanwalt

Düsseldorf

3. Kündigung zustellen: So kommt's an!

2. Unterschrift: Wer darf's?

1. Kündigungsschreiben: Klartext statt Phrasen

Kündigungsschreiben: Klartext statt Phrasen

MUST HAVES

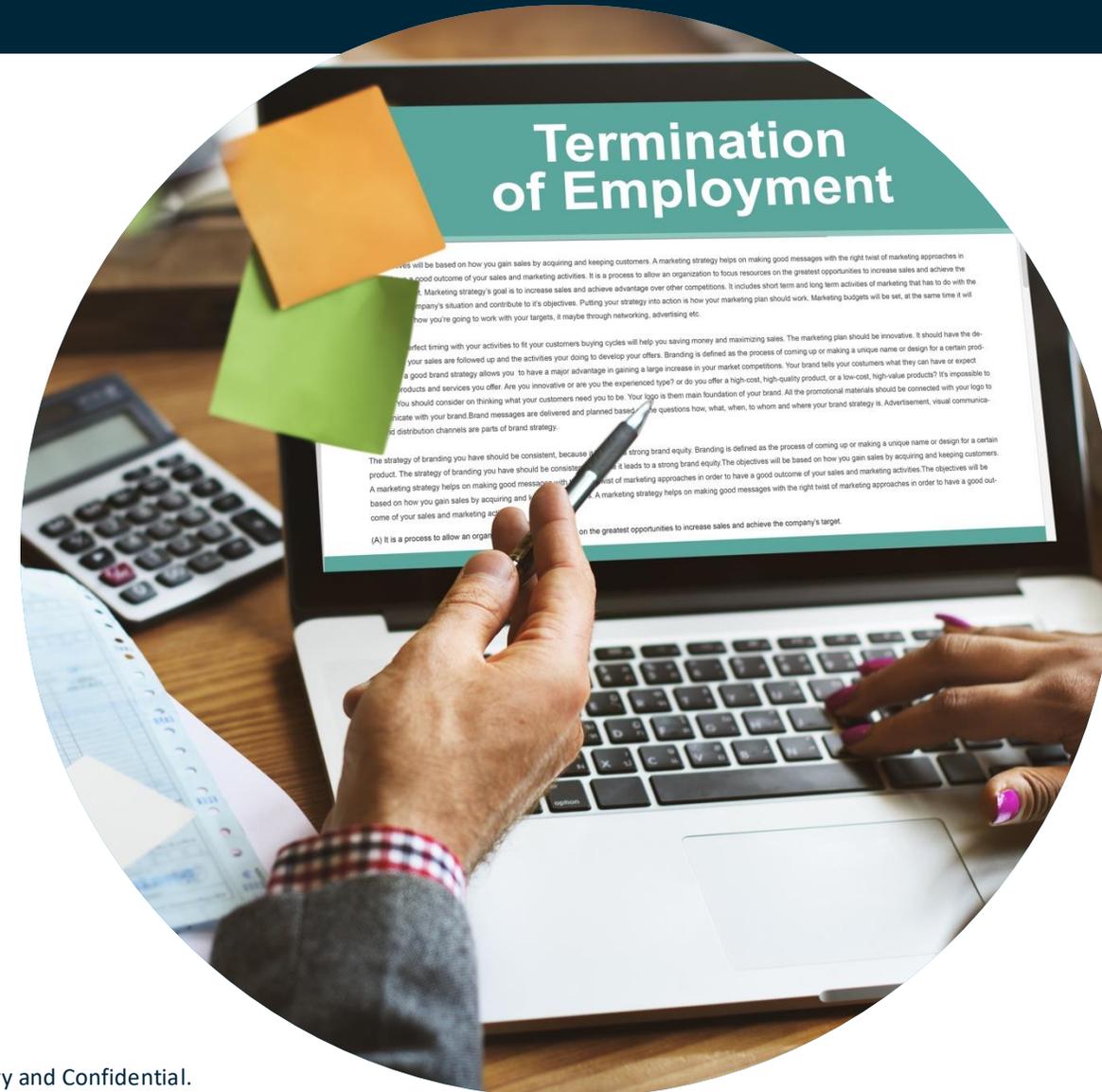
- **Kündigungsformel klar und unmissverständlich**
„Hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis...“
- **Beendigungstermin angeben**
Nicht zwingend, aber empfehlenswert zur Klarstellung
- **Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Pflichten** (§ 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III)



Kündigungsschreiben: Klartext statt Phrasen

STRATEGISCHE HINWEISE

- **Kündigungsgrund? Nur in Ausnahmen Pflicht**
Grundsatz: freiwillig, taktisch abwägen (z. B. „aus betriebsbedingten Gründen“)
Ausnahme: z.B. § 1a KSchG oder § 17 II MuSchG
- **Keine detaillierten Vorwürfe im Schreiben:**
Verringert Argumentationsspielraum im Streitfall
- **Zusätzliche Erklärungen möglich**
z.B. Freistellung oder Verzicht auf Wettbewerbsverbot



Unterschrift: Wer darf's?

- **BGB Eigenhändige Original-Unterschrift**
Kündigung nur wirksam in Schriftform – § 623
→ Kündigung per E-Mail oder WhatsApp = unwirksam
- **Unterschrift = mehr als Paraphe**



Unterschrift: Wer darf's?

Nur wer darf, darf unterschreiben



Idealfall: Gesetzlich Vertretungsberechtigte unterschreiben selbst (z. B. Geschäftsführer bei GmbH, Vorstand bei AG), eingetragener Prokurist



In allen anderen Fällen: Originalvollmacht dem Kündigungsschreiben beifügen



Ausländischen Gesellschaft, Gesellschafter nicht vor Ort, etc.?

Littler 1900 Littler Anwälte weltweit



Kündigung zustellen: So kommt's an!

Bedeutung des Zugangs einer Kündigung



Wirksamkeit & Fristbeginn

Die Kündigung wird erst mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam (§ 130 Abs. 1 BGB)

→ Erst jetzt laufen wichtige Fristen



Erhebliche Mehrkosten drohen

Bei verspätetem Zugang kann sich das Arbeitsverhältnis um Monate verlängern



Beweislast des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trägt das Risiko und die Beweislast für den rechtzeitigen Zugang



Kündigung zustellen: So kommt's an!

Persönliche Übergabe – die sicherste Zustellung

✓ **Direkte Aushändigung & Empfangsbestätigung**



Verweigerung der Annahme

Lehnt der Arbeitnehmer die Entgegennahme ab, genügt es, das Schreiben erkennbar in seine Nähe zu legen (z. B. auf den Schreibtisch)



Zeuge

Weigert sich der Arbeitnehmer, den Erhalt zu bestätigen, kann ein Zeuge die Übergabe belegen
Nicht geeignet als Zeuge sind gesetzliche Vertreter (z. B. Geschäftsführer, Vorstand, Gesellschafter)



Kündigung zustellen: So kommt's an!

Kündigungszustellung durch Briefkasteneinwurf



Ein Protokoll zur Einkuvertierung, ein weiteres zur Übergabe/Einwurf



Einwurfzeitpunkt: so früh wie möglich

Es gibt keine einheitliche Zustellzeit (mehr)

Nach der Rechtsprechung kommt es auf die konkreten örtlichen Umstände an



Abwesenheit des Arbeitnehmers: unbeachtlich

Urlaub, Krankheit oder Außendienst hindern den Zugang grds. nicht



Kündigung zustellen: So kommt's an!

Die Schwächen des Einwurf-Einschreibens



Kündigung gilt mit Einwurf als zugegangen, aber:

Kein Anscheinsbeweis ohne Auslieferungsbeleg

(BAG, Urt. v. 30.01.2025 – 2 AZR 68/24)



Der Sendestatus enthält keine Unterschrift & keine Zustelleridentifikation

Zusteller kann sich i. d. R. nicht konkret erinnern



Fehlzustellungen nicht auszuschließen

→ Auslieferungsbeleg wurde in der unterinstanzlichen Rspr. bereits nicht als Anscheinsbeweis anerkannt

(z. B. weil der Auslieferungsbeleg eine falsche Postleitzahl enthält, LAG Berlin-Brandenburg 16.5.2024 – 5 Sa 893/23)



Key Take-aways:

1

Kündigungsschreiben:
Klar und ohne
Schnickschnack!

2

Unterschrift:
Nur autorisierte
Hände + ausreichend
Zeitpuffer!

3

Zustellung per Bote:
Der sichere Weg,
auch wenn's kostet!