

Kündigung im Urlaub möglich?

Ja, und zwar nicht nur im Urlaub, sondern auch während der Krankschreibung

Es ist wohl der am meisten verbreitete Rechtsirrtum überhaupt: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei während des Urlaubs (und während einer Krankschreibung) nicht möglich. Das stimmt nicht, es ist falsch und war immer schon falsch.

Der jüngst entschiedene Fall: Ein Arbeitnehmer hatte vom 12. bis zum 27. Juni Urlaub. Er war verreist. Dies war dem Arbeitgeber bekannt. Gleichwohl schickte ihm der Arbeitgeber eine Kündigung, die am 25. Juni im Briefkasten des Arbeitnehmers landete. Dieser fand die Kündigung nach seiner Rückkehr aus seinem Urlaub, ließ sich dann allerdings zunächst einmal noch etwas Zeit, so dass sein Rechtsanwalt die Kündigungsschutzklage erst am 17. Juli beim zuständigen Arbeitsgericht einreichte. Einen Tag zu spät! Die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt nämlich (nur) drei Wochen.

Der Rechtsanwalt des Arbeitnehmers versuchte sich damit zu retten, dass er behauptete, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während des Urlaubs sei treuwidrig und damit auch rechtswidrig, denn der Arbeitgeber habe gewusst, dass der Arbeitnehmer seinen Briefkasten erst nach der Rückkehr aus dem Urlaub öffnen und dann erst dann das Kündigungsschreiben finden würde. Mit dieser Argumentation kam er allerdings beim Arbeitsgericht nicht durch, verlor also den Kündigungsschutzprozess. Auch die Berufung hatte keinen Erfolg. Schließlich ging der Arbeitnehmer in die Revision zum Bundesarbeitsgericht doch auch dort hatte er keinen Erfolg (BAG, Urteil vom 22. März 2012, Az. 2 AZR 224/11),.

Eine Kündigung ist gar nicht so einfach: Der Arbeitgeber muss (ebenso wie der Arbeitnehmer) die Kündigung zwingend schriftlich, und zwar nicht per Email oder SMS, sondern auf einem Blatt Papier, versehen mit einer Unterschrift aussprechen. Dieses Kündigungsschreiben muss dann der anderen Seite auch zugehen. Zugang bedeutet, dass das Schriftstück in den Machtbereich des Adressaten gelangen muss und dieser auch die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Schließlich müssen auch die Kündigungsfristen beachtet werden, der Arbeitnehmer kann – sofern kein Tarifvertrag eingreift – mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende kündigen, der Arbeitgeber muss bei seiner Kündigung die Dauer des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen und kann mit einer längsten Frist von sieben Monaten kündigen.

Das Kündigungsschreiben ist dadurch, dass es im Briefkasten

des Arbeitnehmers landete, auch in seinen Machtbereich gelangt, außerdem hatte er auch die (grundsätzliche) Möglichkeit der Kenntnisnahme. Auch wenn der Arbeitnehmer selbst verreist war, hätte er jemanden mit der Leerung seines Briefkastens beauftragen können und müssen, um auf fristgebundene Schreiben angemessen reagieren zu können. Schließlich hätten auch von ganz anderer Seite wichtige Schreiben an ihn gesandt werden können, deren Absender von seiner urlaubsbedingten Ortsabwesenheit nichts wussten. Auch in Bezug auf diese Schreiben hätte sich der Arbeitnehmer nicht damit verteidigen können, dass er nicht im Lande gewesen sei.

Dies ist die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Zugang von Willenserklärungen im Arbeitsverhältnis. Dass viele Beschäftigte (nach wie vor) der Meinung sind, Kündigung während des Urlaubs seien unzulässig, mag noch angehen, dass allerdings so ein derartiger Rechtsstreit wieder bis vor das Bundesarbeitsgericht geprügelt wird, verwundert doch ein wenig.

Übrigens: Dasselbe gilt für den Zugang einer Kündigung während einer Krankschreibung. Hier könnte man allenfalls für den betroffenen Arbeitnehmer noch ins Feld führen, dass die emotionale Betroffenheit vom Zugang einer Kündigung seine Rekonvaleszenz verzögern könnte. Dies allerdings ist vom Bundesarbeitsgericht noch nie so gesehen worden. Auch bei Krankheit gilt also, dass der Zugang der Kündigung während der Krankschreibung keineswegs unzulässig ist.