

LKS Rechtsanwälte, News, 17.11.2015

### **Zugang einer Kündigung – was ist ausreichend?**

Eine Kündigung ist einem Arbeitnehmer grundsätzlich nur dann auch zugegangen, wenn sie so in dessen Herrschaftsbereich gelangt, dass er unter normalen Bedingungen von dieser Kenntnis nehmen kann. Dazu kann es auch ausreichen, wenn die Kündigung mit dem erkennbaren Willen zur Übergabe dem Arbeitnehmer vorgelegt wird.

Ausgangspunkt war im vorliegenden Fall ein Gespräch, welches im Büro des Arbeitgebers mit der betroffenen Arbeitnehmerin geführt wurde. Hierbei wurde der Arbeitnehmerin erklärt, sie werde eine Kündigung erhalten. Daraufhin kam ein Kündigungsschreiben ins Spiel. Ob dieses der Mitarbeiterin so übergeben wurde, dass diese das Schreiben bereits in den Händen hielt oder es vor ihr auf dem Tisch lag, wie die Arbeitgeberin in dem Verfahren vortrug, ist nicht klar. Darüber hinaus soll die Mitarbeiterin nach Vortrag der Arbeitgeberin sich geweigert haben, die Kündigung entgegenzunehmen und habe den Raum verlassen.

### **Möglichkeit der Kenntnisnahme entscheidend**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil klargestellt, dass es für einen Zugang der Kündigung nicht darauf ankomme, ob der Arbeitnehmer eine dauerhafte Verfügungsgewalt über das Kündigungsschreiben erlange. Vielmehr reiche es aus, wenn die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestehe. Für einen Zugang der Erklärung unter Anwesenden bedeutet dies, dass das Schriftstück dem Empfänger mit der für ihn erkennbaren Absicht, es ihm zu übergeben, angereicht oder in seiner unmittelbaren Nähe abgelegt wird, so dass er es ohne Weiteres an sich nehmen und davon Kenntnis nehmen kann.

Wie genau hier der Sachverhalt war, dies war dem Bundesarbeitsgericht nicht klar. Es verwies den Rechtsstreit zurück an das Landesarbeitsgericht.

Ob im vorliegenden Fall davon auszugehen war, dass die Arbeitnehmerin bereits eine Verfügungsgewalt über das Kündigungsschreiben hatte oder möglicherweise eine treuwidrige Zugangsvereitelung in ihrem Verhalten zu sehen ist, wird nunmehr vom Landesarbeitsgericht noch einmal zu beurteilen sein.

BAG, Urteil vom 26.03.2015, 2 AZR 483/14