

## **Arbeitsrecht (Nr. 10/2004)**

### **Kündigungsschreiben in Kopie reicht aus: Arbeitnehmer darf Faksimile nicht erst sechs Wochen später beanstanden**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied:

„Original oder Kopie? – Welches Schreiben bekommt nun der Mitarbeiter?“ Diese Frage stellen sich in Arbeitsrechtsfragen nicht ganz sattelfeste Arbeitgeber immer dann, wenn sie einem Mitarbeiter kündigen wollen. Grundsätzlich gilt: Die Kündigung muss nach § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) schriftlich erfolgen – und zwar im Original. Wird einem Arbeitnehmer aber versehentlich das Original des Kündigungsschreibens zur Empfangsbestätigung vorgelegt und nach Unterzeichnung eine Fotokopie zum Verbleib ausgehändigt, muss er den Formmangel von sich aus umgehend gegenüber seinem Arbeitgeber reklamieren. Rügt der Mitarbeiter die fehlende Schriftform erst sechs Wochen später, handelt er nach einem Urteil des LAG Hamm treuwidrig.

Grundsätzlich muss danach eine Kündigungserklärung nicht nur in der vorgeschriebenen Schriftform „erstellt“, sondern im allgemeinen auch in dieser Form „zugegangen“ sein. Deshalb, so das LAG, reiche es nicht aus, dass das Schriftstück dem Adressaten nur zum Durchlesen überlassen wird. Die bloße Möglichkeit der Kenntnisnahme des Inhalts genüge nicht, weil der Adressat die alleinige Verfügungsgewalt über das Schriftstück erlangt haben muss.

Von der Formstrenge des Gesetzes lassen die Arbeitsrichter aus Hamm allerdings dann eine Ausnahme zu, wenn der Arbeitnehmer sich sofort an Ort und Stelle davon überzeugen kann, dass die Fotokopie mit dem Original übereinstimmt.

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall waren mehrere Produktionsstätten eines Betriebes im Anschluss an einen Insolvenzbeschluss stillgelegt worden. In der Folge wurde 166 Arbeitnehmern gekündigt. Die Kündigungsschreiben wurden jeweils vom Gesamtbetriebsratvorsitzenden und dem Betriebsleiter unterschrieben und den einzelnen Mitarbeitern nach entsprechender Empfangsbestätigung auf einer Kopie im Original persönlich übergeben. Dementsprechend hatten die beiden Verantwortlichen dann einen Stapel mit Original-Kündigungsschreiben und einen Stapel mit Kopien zurechtgelegt.

Nach einer Kaffeepause schlich sich dann allerdings ein Fehler ein: In 28 von 166 Fällen wurden die beiden Stapel verwechselt und die Empfangsquittungen statt auf die Kopie auf das Original gesetzt. Einer der betroffenen Arbeitnehmer hielt deshalb seine Kündigung für unwirksam und erhob Kündigungsschutzklage. Den Formmangel selbst rügte er allerdings erst sechs Wochen nach der Kündigungsübergabe im Gütetermin.

Zu spät, wie das LAG Hamm feststellte. Die Richter stellten zunächst klar, dass die Original-Kündigungen den Arbeitnehmern nicht etwa vorsätzlich vorenthalten oder weggenommen, sondern schlicht auf Grund eines Versehens mit den Kopien vertauscht worden waren. Dies auch deshalb, weil im konkreten Fall das Wort „Empfangsbekanntnis“ nicht maschinell gegeben war, sondern handschriftlich von den verantwortlichen Personen auf die Kündigungsschreiben gesetzt worden.

Die Übergabe einer Fotokopie stehe in einem solchen Fall dem Original gleich, urteilten die Richter, weil dem Schutzzweck der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform ausreichend Rechnung getragen wurde. Zweck der Einführung der Schriftform für Kündigungen und Aufhebungsverträge sei es, größtmögliche

Rechtssicherheit herbeizuführen, beide Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung ihrer Rechtsbeziehung vor Übereilung zu schützen und damit gleichzeitig der Gefahr der Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften vorzubeugen. Wird dem Arbeitnehmer aber das Original persönlich übergeben, kann dieser die Authentizität der schriftlichen Erklärung sowie die Vollständigkeit der Erklärung sofort zu nachprüfen, betont das LAG Hamm.

**Urteil des LAG Hamm – Datum unbekannt -  
Aktenzeichen : 4 Sa 900/03**

**Veröffentlicht : Handelsblatt**

**14. Januar 2004**

18.01.2004