



Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Schriftform geht über alles!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) nimmt die Kündigung einer Pflegekraft ins Visier (Az. 6 AZR 709/14). In einer ungewöhnlichen, aber sehr lehrreichen Konstellation.

Der Fall aus der Praxis

Eine Pflegekraft war seit 1997 einem Pflegedienst aus dem Raum Freiburg beschäftigt. Zum 28.2.2014 hat ihr der Arbeitgeber gekündigt. In dem sich anschließenden Kündigungsschutzprozess schlossen beide Parteien einen Vergleich. Das Interessante daran: Er enthielt eine sogenannte Sprinterklausel. Pflegekraft und Pflegedienst einigten sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis zum 28.2.2014 enden sollte, wobei die Pflegekraft bereits ab dem 1.11.2013 freigestellt wurde. Wollte die Pflegekraft vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, so sollte das mit 70 Euro brutto je „erspartem“ Kalendertag entlohnt werden.

So geschah es, dass die Pflegekraft am 26.11.2013 erklärte, zum 30.11.2013 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden zu wollen. Sie hatte eine neue Arbeitsstelle gefunden. Die Erklärung ging, so wie in dem Vergleich vereinbart, innerhalb einer Frist von drei Tagen zu. Allerdings wurde das Dokument nur per Fax übersandt, nicht im Original.

Nun gibt es eine etwas kuriose Wendung. Der Arbeitgeber hat die vorzeitige Beendigung nicht akzeptiert. Man kann nur spekulieren, woran das gelegen haben mag. Jedenfalls hat er noch am 30.11.2013 eine außerordentliche Kündigung erklärt. Er wollte wohl um die Abfindung herumkommen. Ob die neuerliche Kündigung berechtigt war oder nicht, das spielt weiter keine Rolle. In dem Prozess ging es vor allem darum, ob die Erklärung der Pflegekraft vom 26.11.2013, dass sie vorzeitig ausscheiden und damit

die Abfindung kassieren wollte, auch wirklich wirksam war.

So entschieden die Richter

Zunächst einmal reibt man sich die Augen: Woran könnte die Wirksamkeit der Mitteilung gescheitert sein? Die obersten Bundesarbeitsrichter sagen: Die Schriftform wurde nicht eingehalten!

Doch auch das ist verwunderlich, denn nur an ganz wenigen Stellen im Arbeitsrecht ist die Schriftform vorgeschrieben. Zum Beispiel in § 623 BGB. Dort heißt es: „Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“ Nun war die Erklärung vom 26.11.2013 aber kein Aufhebungsvertrag. Und auch keine Kündigung. Oder doch?

Das Gericht hält fest, dass der § 623 BGB für jedes Arbeitsverhältnis gilt. Also auch für solche, die aufgrund eines gerichtlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrags nur noch für eine bestimmte Zeit gelten.

Weiter erläutern die Richter: Wenn ein solches Arbeitsverhältnis aufgrund einer Erklärung des Arbeitnehmers beendet wird, dann ist das mit einer Kündigung im Sinne des § 623 BGB gleichzustellen. Es handelt sich nicht bloß um eine „Wissenserklärung“ oder eine „geschäftliche Handlung“. Mit anderen Worten: Auch wer ein Arbeitsverhältnis, dessen Ende bereits absehbar ist, vorzeitig beendet, der muss sich an das Schriftformerfordernis aus § 623 BGB halten!

Gut für den Arbeitgeber. Denn er konnte nun einwenden, dass die Mitteilung vom 26.11.2013 nicht schriftlich erfolgt ist und damit unwirksam war. Denn die bloße Übersendung als Fax reicht dazu

nicht aus. Die Schriftform wäre nur dann eingehalten worden, wenn die Pflegekraft, bzw. deren Anwalt, das Schreiben im Original nachgereicht hätte. Das Pflegeunternehmen muss also keine Abfindung für die „ersparten“ Tage zahlen.

Das bedeutet für Ihre Praxis

1. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen geht die Schriftform über alles! Gleich ob man Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ist: Achten Sie darauf, dass die Erklärung vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet und dem Empfänger im Original zugeht (§ 126 BGB). Die elektronische Form ist durch § 623 BGB ausgeschlossen. Diese Regelungen sind zwingend. Davon können Arbeitnehmer und Arbeitgeber selbst dann nicht abweichen, wenn sie es so wollen.
2. Missachten Arbeitgeber die Formvorgaben, dann ist die Kündigung unwirksam und es kann ein sogenanntes ruhendes Arbeitsverhältnis entstehen. In diesem Fall könnte der Arbeitnehmer auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren. Denn das Arbeitsverhältnis besteht unverändert weiter fort.
3. Das BAG hat sich in dem Urteil noch mit der Frage beschäftigt, ob es in Ordnung ist, wenn in einem Vergleich vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer maximal drei Tagen Zeit hat, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzukündigen. Denn damit wird die Grundkündigungsfrist in § 622 (vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende, zwei Wochen innerhalb der Probezeit) deutlich unterschritten. Doch die Richter geben grünes Licht. Sie können also in der Sprinterklausel drei Tage als Frist vereinbaren.