

## **Arbeitsrecht: Kündigung an Wei(h)nachten! Wenn das Christkind keinen Einfluss hat**

Eine Kündigung zu Weihnachten? Ist dies zulässig? Man mag es kaum glauben, aber Arbeitgeber dürfen an Weihnachten eine Kündigung aussprechen. Schöne Bescherung, denkt man sich da, wenn die Kündigung am 24.12. eines Jahres im Briefkasten steckt.

Bereits im Jahre 1984 hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass *„allein durch ihren Zugang am 24. Dezember eine Kündigung nicht ungehörig wird. Ob eine wegen ihrer Begleitumstände – insbesondere ihres Zugangszeitpunkts – ungehörige Kündigung aus diesem Grunde rechtsunwirksam ist, blieb unentschieden“*.

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung mit Schreiben vom 23.12. ausgesprochen, die am 24.12. zugeht. Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hatte die Kündigung als wirksam angesehen (BAG, Urteil vom 14.11.1984 – 7 AZR 174/83). In den Urteilsgründen führte das BAG aus: *„Der erkennende Senat ist der Auffassung, dass der somit anzunehmende Zugang am 24. Dezember nicht dazu führt, die Kündigung sei ungehörig. Der Senat hat bereits Zweifel, ob die bloße ‚Ungehörigkeit‘ einer Kündigung zu ihrer Unwirksamkeit führen kann; ein Fall des § 138 BGB (sittenwidriges Rechtsgeschäft) liegt hier schon deshalb nicht vor, weil der 24. Dezember im Sinne des staatlichen Feiertagsrechts, des Arbeitsrechts und des Gewerberechts als Werktag gilt. Aber selbst wenn sich aus § 242 BGB (Treu und Glauben) die Unwirksamkeit einer nach ihren Begleitumständen, insbesondere ihres Zugangszeitpunkts, ungehörigen Kündigung herleiten ließe, genügt hierfür nicht allein der Zeitpunkt des Zugangs. Hinzukommen muss eine Beeinträchtigung berechtigter Interessen des Erklärungsempfängers, insbesondere auf Achtung seiner Persönlichkeit. Dies kann der Fall sein, wenn der Erklärende absichtlich oder aufgrund einer auf Missachtung der persönlichen Belange des Empfängers beruhenden Gedankenlosigkeit einen Zugangszeitpunkt wählt, der den Empfänger besonders beeinträchtigt.“*

Eine Beeinträchtigung schutzwürdiger Interessen sei bei einem Zugang der Kündigung am Vormittag des ‚Heiligen Abends‘, an dem ein großer Teil der Arbeitnehmer sogar noch arbeitet, nicht anzunehmen.

Das BAG hat im Jahre 2001 noch einmal klargestellt, dass der Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen treuwidrigen Arbeitgeberverhaltens führt. Es müssen weitere Umstände für eine Treuwidrigkeit nach § 242 BGB vorliegen. So kann eine Kündigungsübergabe, zum Beispiel bei einer Betriebsfeier, in der Konzert- oder Theaterpause, bei einer Hochzeitsfeier, beim sonntäglichen Kirchgang oder nach einem schweren Arbeitsunfall am gleichen Tage im Krankenhaus vor der Operation unwirksam sein.

Nach dem Erhalt einer Kündigung muss zunächst entschieden werden, ob gegen die Kündigung vorgegangen werden soll. Innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung muss Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden, wenn man sich wehren will. In vielen Fällen kann eine einvernehmliche Lösung gefunden werden, die die Zahlung einer Abfindung, Ausstellung eines guten Zeugnisses etc. vorsieht. In jedem Fall sollte rechtzeitig rechtlicher Rat eingeholt werden. Es lohnt sich fast immer, um den Arbeitsplatz zu kämpfen. Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigung und Kündigungsschutz) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag:**

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für**

**Arbeits- und Verkehrsrecht Frank Preidel**

**Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden**

**Tel: 05108/913 57-10**

**E-Mail: [kanzlei-pb@t-online.de](mailto:kanzlei-pb@t-online.de)**

**Internet: [www.kanzlei-pb.de](http://www.kanzlei-pb.de)**