

# Arbeitsrecht: Kündigung per E-Mail unwirksam

Verschiebt ein Arbeitgeber die beabsichtigte Kündigung eines Mitarbeiters bis auf den letzten Tag der vereinbarten Probezeit, ist das sein Risiko.

Weigert sich dann der auswärts Tätige, den »blauen Brief« an diesem Tage im Firmensitz abzuholen, ist eine E-Mail mit dem eingescannten Kündigungsschreiben kein wirksamer Ersatz.

Laut geltendem Gesetz ist für eine rechtmäßige Kündigung die elektronische Form ausgeschlossen. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf bekräftigt (Az. 2 Ca 5676/11).

Wie die telefonische Rechtsberatung der Deutschen Anwaltshotline berichtet, hatte sich der neue Verkaufsmanager eines IT-Unternehmens mit seinem Geschäftsführer überworfen. Woraufhin der Chef ihm die Entlassung aussprach und am nächsten Tag, dem letzten der sechsmonatigen Probezeit des Mannes, die schriftliche Kündigung per E-Mail nachreichte. Mit der knappen Frist von 14 Tagen, wie sie der Arbeitsvertrag für die Probezeit vorsah.

Ein laut Urteilsspruch jedoch doppelt unrechtmäßiges Unterfangen. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Kündigung war die Probezeit zwar noch nicht abgelaufen, so daß eine 14-Tages-Kündigungsfrist gegolten hätte.

Doch wegen der Ungültigkeit des elektronischen Dokuments kommt als Stichtag erst der Zugang des nachgeschobenen »normalen« Kündigungsbriefes in Frage, als die Probezeit schon abgelaufen war und damit die weitaus längere, gesetzliche dreimonatige Kündigungsfrist galt.

Vor allem aber hat die Kündigung per E-Mail das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht aufgelöst. Laut Gesetz muß die Kündigungsurkunde vom Aussteller selbst durch seinen Namenszug unterzeichnet sein.

Nur durch die eigenhändige Unterschrift des Ausstellers erhält der Empfänger der Kündigung die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob sie echt ist.

»Für eine wirksame Kündigungserklärung muß daher immer eine schriftlich abgefaßte Originalurkunde den Betroffenen erreicht haben«, erklärt Rechtsanwältin Tanja Leopold. Eine Übermittlung per Telefax ist in diesem Sinne unzureichend, da die dem Empfänger zugehende Erklärung lediglich eine Kopie des beim Absender verbleibenden Originals darstellt.

Das gleiche gilt für ein eingescanntes Kündigungsschreiben, das per E-Mail übermittelt wird – verbleibt es doch letztendlich als Original auch beim Beschäftigten statt dem Arbeitnehmer vorzuliegen.

(wid/jW)

<https://www.jungewelt.de/artikel/187519.arbeitsrecht-kündigung-per-e-mail-unwirksam.html>