

# Fünf unnötige Fehler bei Kündigungen

Arbeitsrecht-Lunch am 19. März 2025

Dr. Lukas Jäger

Rechtsanwalt | Senior Associate

Dentons

Markgrafenstraße 33  
10117 Berlin  
Tel.: +49 30 264 73 0  
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6  
60313 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 69 45 00 12 0  
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2  
80333 Munich  
Tel.: +49 89 24 44 08 0  
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22  
40213 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 74074 100  
Fax: +49 211 74074 133



# I. Fehler bei der Form einer Kündigung

## Form

- ✗ Mündlich
- ✗ Kündigung per E-Mail
- ✗ Kündigung per Fax
- ✗ Kündigung per SMS
- ✗ Eingescanntes Kündigungsschreiben



✓ Originale Kündigung in Papierform eigenhändig unterschrieben

# I. Fehler bei der Form einer Kündigung

## Unterschrift

✓ Eigenhändige Unterschrift 

→ Nur Firmenstempel? ✗

→ Digital erstellte Signatur? ✗

→ Kürzel? ✗

✓ Identität muss erkennbar sein; Schlangenlinien genügen nicht 

✓ Wir empfehlen eine lesbare Unterschrift (Vor- und Nachname)

# I. Fehler bei der Form einer Kündigung

✓ Unterschrift durch Geschäftsführer = rechtssicherster Weg

- ↳ Mehrere Geschäftsführer? Ggf. mehrere Unterschriften erforderlich, außer einer ist alleinvertretungsberechtigt
- ↳ Prokurist? Handelsregistereintrag beachten
- ↳ Personalleiter? Stellung + Kündigungsberechtigung muss eindeutig erkennbar sein

## II. Fehler bei der Zustellung einer Kündigung

- ⚠ Achtung: Zustellung per Post = Beweisproblem
- ✓ Empfehlenswert: Übergabe unter Zeugen oder Zustellung durch Boten
- ⚠ Vorsicht bei einem Einwurf in den Briefkasten am letzten Tag der Kündigungsfrist
  - ↳ Die Kündigung geht nur noch fristgerecht zu, wenn der Einwurf zu den „üblichen Postzustellzeiten“ stattfand
  - ↳ Wann diese anzunehmen sind, ist einzelfallabhängig
- ✓ Empfehlenswert: Einwurf spätestens einen Tag vorher oder am Vormittag des letzten Tages

### III. Fehler bei der Abmahnung



Wer darf die Abmahnung aussprechen?

- ✓ Jeder Vorgesetzte, der befugt ist verbindliche Weisungen hinsichtlich der Arbeitsleistung zu erteilen



Form

- ✓ Grundsätzlich formfrei möglich

Aber: Beweisfunktion 

- ✓ Schriftform empfehlenswert
- ✓ Quittierung des Erhalts empfehlenswert

# III. Fehler bei der Abmahnung

## Inhalt

✓ Rügefunktion

↳ Beanstandung: Präzise Benennung der Pflichtverletzung

✓ Ort, Datum, Uhrzeit, konkretes Verhalten

↳ Ermahnung: Aufforderung zu vertragsgemäßen Verhalten

✓ Warnfunktion

↳ Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen

✓ Empfehlenswert ist der explizite Hinweis auf eine drohende Kündigung im Wiederholungsfall

## IV. Fehler bei der betriebsbedingten Kündigung



Die Sozialauswahl zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern

→ Vergleichbar sind Arbeitnehmer derselben Hierarchieebene, die miteinander „austauschbar“ sind



Qualifikationsmäßige Austauschbarkeit

→ Arbeitnehmer, die dieselbe Tätigkeit ausüben

→ Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen



Arbeitsvertragliche Austauschbarkeit

→ Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig auf den anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen?



Wirksame arbeitsvertragliche Versetzungsklauseln erweitern die Sozialauswahl

## V. Fehler bei der außerordentlichen Kündigung



### Zwei-Wochen-Frist

Bei Versäumnis = Kündigung unwirksam

- Fristbeginn: Positive Kenntnis des Kündigungsberechtigten von den maßgeblichen Tatsachen
- ✗ Kennenmüssen oder grob fahrlässige Unkenntnis genügen nicht

### Ausnahmsweise Hemmung der Frist

- ✓ Gebotene Ermittlungen zur Aufklärung des Kündigungssachverhalts (z.B. Anhörung des Arbeitnehmers oder Zeugen, Prüfung von Unterlagen, etc.) in gebotener Eile
- ✗ Einholung eines Rechtsrats zur Klärung, ob die bisher ermittelten Tatsachen die beabsichtigte Kündigung tragen

## Ihr Ansprechpartner



**Dr. Lukas Jäger**  
Rechtsanwalt / Senior Associate

**Telefon: 0211 74074 172**  
**Mobil: 0172 6809 343**  
**E-Mail [lukas.jaeger@dentons.com](mailto:lukas.jaeger@dentons.com)**

Dr. Lukas Jäger ist Senior Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört unter anderem die enge Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen Fragen des Arbeitsrechts. Dr. Lukas Jäger plant die Umsetzung von Restrukturierungen und agiert als umfassender Berater, insbesondere zu allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Er begleitet Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen und berät zu Verhandlungen mit Betriebsräten. Zudem vertritt Dr. Lukas Jäger nationale und internationale Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsrechtlichen Streitigkeiten.

**DENTONS**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

© 2025 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)