



Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung bedarf der Schriftform

Stand: 20.03.2023

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat jüngst in einem Fall (Urteil vom 28.06.2022, Az. 17 Sa 1400/21) entschieden, dass die arbeitgeberseitige Kündigung eines Mitarbeiters aufgrund der nicht gewährten Schriftform durch den Arbeitgeber rechtsunwirksam ist.

Der zu entscheidende Fall:

In dem Fall vor dem LAG ging es u.a. um die formale Wirksamkeit einer Kündigung. In der Unterschriftenzeile enthielt die Kündigung die maschinengeschriebenen Namen zweier Prokuristen, die gemeinsam zum Ausspruch von Kündigungen durch den Arbeitgeber bevollmächtigt waren. Einer der Prokuristen hatte als „Unterschrift“ ein handschriftliches Zeichen auf die Kündigung gezeichnet, das aus einer nahezu senkrecht verlaufenden Linie und einem kurzen wellenförmigen Auslauf bestand. Der Arbeitnehmer verklagte den Arbeitgeber und bestritt im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens eine wirksame Unterzeichnung der Kündigungserklärung.

So urteilte das LAG Hamm:

Das LAG stellte in seinem Urteil fest, dass das Kündigungsschreiben, welches der Schriftform nach § 623 BGB i. V. m. § 126 Abs. 1 BGB bedurfte, von einem der beiden Prokuristen lediglich paraphiert wurde. Das wie vorstehend beschriebene Schriftzeichen von dem Prokuristen reichte hierfür nicht aus.

Das gesetzliche Schriftformerfordernis sieht vor, dass die jeweiligen Dokumente von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein müssen. Durch die eigenhändige Unterschrift wird der Aussteller des Dokuments erst erkennbar, so das LAG. Weiter führt das Gericht aus, dass die Unterschrift eine unzweideutige Verbindung zwischen Erklärung und Erklärendem herstellt. Der Empfänger der Erklärung erhält hierdurch die Möglichkeit zu überprüfen, wer sie abgegeben hat

und ob sie echt ist. In seinem Urteil führt das LAG ferner aus, dass eine Unterschrift stets einen individuellen Schriftzug voraussetzt, der sich - ohne lesbar sein zu müssen - als Wiedergabe eines Namens darstellt und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt. Die Unterschrift ist von einer bewussten und gewollten Namensabkürzung (Handzeichen, Paraphe) zu unterscheiden. Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen (Paraphe) sei das äußere Erscheinungsbild maßgebend. Der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat.

Gemessen an diesen Grundsätzen stellte das LAG fest, dass das auf der Kündigungserklärung befindliche Schriftzeichen über dem maschinengeschriebenen Namen des Prokuristen keine Unterschrift darstellt.

Da somit der zweite Prokurist hier allein das Kündigungsschreiben unterzeichnete, handelte er ohne ausreichende Vertretungsmacht für das Unternehmen. Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers war damit unwirksam.

Fazit:

Arbeitgeber und zur Kündigung berechnigte leitende Angestellte sind gut beraten, obige Vorgaben beim Unterzeichnen von Kündigungen zu beachten. Eine Kündigung, welche mit einer „mangelhaften“ Unterschrift unterzeichnet ist, kann nicht nachträglich geheilt werden. Sollte dies in einem späteren Arbeitsgerichtsprozess festgestellt werden, schlimmstenfalls wie hier in der Berufungsinstanz, beläuft sich ein Schaden des Arbeitgebers aufgrund der zumeist langen Prozessdauer schnell auf 18 Monatsgehälter und höher. In solchen Fällen liegt die Prüfung der persönlichen Haftung des Unterzeichners nahe. Auch im übrigen Geschäftsverkehr verdient diese Entscheidung Beachtung.
