

10.08.2012 | Von: Hans Nakielski

Rechtsratgeber

## Kündigung während des Urlaubs

Auch ein Urlaub schützt nicht vor einer Kündigung. Ein Kündigungsschreiben von der Firma kann einem Arbeitnehmer auch dann „wirksam zugehen, wenn der Arbeitgeber die urlaubsbedingte Ortsabwesenheit des Arbeitnehmers kennt“. Das hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits am 25. August 1978 befunden.

iStock, Bojan Senjur



Diese Rechtsauffassung vertritt das oberste deutsche Arbeitsgericht weiterhin. Am 24. Juni 2004 bekräftigte es im Fall einer technischen Angestellten, die sich zum Zeitpunkt ihrer Kündigung im genehmigten Urlaub im Ausland befand: Für das wirksame Zugehen einer Kündigungs-Erklärung sei es unerheblich, wann der Gekündigte „die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis nimmt oder ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände zunächst gehindert ist“ (Az.: 2 AZR 461/03).

Allerdings können Arbeitnehmer nur innerhalb einer Frist von drei Wochen gegen eine Kündigung klagen - und diese Frist wird bei vielen, die nach einem längeren Urlaub überraschend ein Kündigungsschreiben im heimischen Briefkasten vorfinden, schon vorbei sein. Die Schlussfolgerung, dass die Kündigung dann rechtskräftig geworden ist, geht den Arbeitsgerichten aber zu weit.

Betroffene können deshalb auch noch nach dem Ende ihres Urlaubs mit rechtlichen Mitteln gegen die Kündigung vorgehen. Die Gerichte beziehen sich dabei auf § 5 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes. Danach ist in Ausnahmefällen die „Zulassung verspäteter Klagen möglich“. Dies gilt dann, wenn ein Arbeitnehmer „trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert [war], die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben“. In diesem Fall muss die Klage nachträglich zugelassen werden.

Das befand auch das Landesarbeitsgericht Nürnberg am 23. August 2005 (Az.: 6 Ta 136/05) im Fall einer türkischen Arbeitnehmerin, die erst nach ihrem Heimaturlaub Kenntnis von ihrer Kündigung erhalten hatte. Bei einer vorübergehenden Ortsabwesenheit „von bis zu sechs Wochen“ müsse ein Arbeitnehmer keine besonderen Vorkehrungen treffen, um ständig über die am Heimatort eingehende Post informiert zu werden (etwa über einen Nachbarn, der die Post einsieht). Deshalb könne am Ende eines Urlaubs von fünfeinhalb Wochen - so lange dauerten die Ferien der Türkin - eine nachträgliche Klagezulassung erfolgen.

Der Antrag auf eine nachträgliche Klagezulassung muss dann aber schnell gestellt werden, und zwar innerhalb von zwei Wochen „nach Behebung des Hindernisses“ - hier: der Rückkehr aus den Ferien. Das bestimmt § 5 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt  
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon:&nbsp;0511-7631-0 | Telefax:&nbsp;0511-7000-891  
E-Mail: [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)