**Kündigung während der Krankheit?**

Gleichgültig, wann und zu welchem Zeitpunkt eine Kündigung ausgesprochen werden soll, ist der Zugang der Kündigung erforderlich. Eine Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die ihre Wirksamkeit erst nach Zugang überhaupt entfalten kann.

Ob die Kündigung tatsächlich zugegangen ist, muss im Zweifel der Arbeitgeber beweisen. In einem Arbeitsgerichtsprozess ist der Arbeitgeber selbst Partei und kann damit nicht Zeuge sein. Aus diesem Grund ist es notwendig, entweder den Erhalt der Kündigung vom Mitarbeiter bestätigen zu lassen oder einen weiteren Mitarbeiter als Zeugen für den Zugang der Kündigung hinzuzubitten.

Wird das Kündigungsschreiben per Brief verschickt, wird es noch schwieriger, den Beweis des Zugangs zu führen. Ein Brief könnte verlorengehen, der genaue Zeitpunkt des Zugangs ist nicht nachzuweisen.

Auch die Versendung per Einschreiben/Rückschein bietet nicht genügend Sicherheit. Nur wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, in exakt den betreffenden Briefumschlag ein Kündigungsschreiben gesteckt zu haben, diesen Umschlag zur Post gebracht und mit der Einschreibenummer versehen zu haben, gelingt ihm der Beweis über den Zugang der Kündigung. Hierfür ist es notwendig, den gesamten Vorgang gegebenenfalls durch einen Zeugen bestätigen zu lassen.

Zudem ist nicht sichergestellt, dass der Postbote den Mitarbeiter auch wirklich antrifft. Die Hinterlegung eines Benachrichtungsscheins ist jedoch noch kein Zugang der Kündigung. Erst wenn der Mitarbeiter den Brief bei der Post abholt und von der Kündigung tatsächlich Kenntnis erlangt, ist der Zugang der Kündigung erfolgt.

Die altmodische Form der Überbringung einer Nachricht ist im Fall der Kündigung während der Erkrankung eines Mitarbeiters zugleich die sicherste. Ein Bote kann bestätigen, wann ein Brief mit welchem Inhalt in den Briefkasten des Empfängers gelangt ist. Gerade bei einer Kündigung ist der Zugangszeitpunkt sehr wichtig. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt der Lauf der Kündigungsfrist. Wird am letzten Tag gekündigt, so sind auch hier Besonderheiten zu beachten.

Anders als während der Arbeitszeit kontrolliert ein Mitarbeiter seinen Briefkasten nicht abends nach seiner Rückkehr von der Arbeit, sondern bereits morgens, nachdem der Postbote Briefe eingeworfen hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein erkrankter Mitarbeiter in den Abendstunden nicht mehr mit dem Einwurf eines Briefes rechnen. In diesem Fall geht die Kündigung erst am nächsten Morgen zu. Dies kann aber unter Umständen zu spät sein. Auf jeden Fall verlängert es die Kündigungsfrist entsprechend.