

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesarbeitsgericht hat sich ein weiteres Mal mit den Anforderungen an die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Absatz 2 BGB auseinandergesetzt.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kündigungserklärungsfrist: Versuch der Anhörung ist regelmäßig auch bei Krankheit oder Urlaub erforderlich BAG, Urteil vom 04.12.2025 (2 AZR 55/25), bereitgestellt am 27.04.2026

Wenn der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung nicht innerhalb von zwei Wochen, nachdem er erstmals von einem Pflichtverstoß erfahren hat, aussprechen kann, weil noch weitere Ermittlungen erforderlich sind oder der Arbeitnehmer sich in Urlaub befindet oder erkrankt ist, stellt sich stets die Frage, ob und wie lange der Beginn der Frist hinausgeschoben werden darf. Das Bundesarbeitsgericht gibt uns die dabei zu beachtenden Grundsätze noch einmal an die Hand:

"...

1. Nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann die fristlose Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt gemäß § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Auch grob fahrlässige Unkenntnis setzt die Frist nicht in Gang. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände (vgl. BAG 1. Oktober 2020 – 2 AZR 238/20 – Rn. 13 mwN).

2. Von der völligen – und sei es grob fahrlässigen – Unkenntnis des Kündigungssachverhalts ist der Fall zu unterscheiden, dass schon einige Tatsachen bzw. Umstände bekannt sind, die auf einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung hindeuten. Dann kann der Lauf der Ausschlussfrist ausgelöst werden (vgl. KR/Krumbiegel 14. Aufl. § 626 BGB Rn. 290). Allerdings darf der Kündigungsberechtigte, der bislang lediglich Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen begänne (vgl. zur verpflichtenden Anhörung bei der Verdachtskündigung BAG 25. April 2018 – 2 AZR 611/17 – Rn. 31). Dies gilt indes nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen

Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen und Beweismittel verschaffen soll, die ihm die Entscheidung darüber ermöglichen, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht (vgl. BAG 27. Februar 2020 – 2 AZR 570/19 – Rn. 30, BAGE 170, 84).

3. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Für die übrigen Ermittlungen gilt keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie hinreichend zügig betrieben wurden. Sind die Ermittlungen abgeschlossen und hat der Kündigungsberechtigte eine hinreichende Kenntnis vom Kündigungssachverhalt, beginnt der Lauf der Ausschlussfrist. Unbeachtlich ist, ob die Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder überflüssig waren (vgl. BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 – Rn. 40, BAGE 171, 66; 27. Juni 2019 – 2 ABR 2/19 – Rn. 23).

...

aa) Der Senat hat für den Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bereits entschieden, dass eine Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber während der Arbeitsunfähigkeit zwar nur begrenzt zulässig ist, er aber gleichwohl – will er sich die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung offenhalten – nicht beliebig lange zuwarten darf, bis er versucht, mit dem Arbeitnehmer auch während seiner Arbeitsunfähigkeit die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen (vgl. BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 – Rn. 46 ff., BAGE 171, 66; 27. Juni 2019 – 2 ABR 2/19 – Rn. 33 f.).

...

... Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit, dass er sich wegen der Erkrankung nicht äußern könne, liegen regelmäßig besondere Umstände vor, aufgrund derer der Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 BGB entsprechend lange hinausgeschoben werden kann (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 – Rn. 50, aaO; 20. März 2014 – 2 AZR 1037/12 – Rn. 27).

...

bb) Auch in Fällen der urlaubsbedingten Abwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers vom Betrieb kann es dem Arbeitgeber – je nach Fallgestaltung – unmöglich oder unzumutbar sein, diesen zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren. Eine Unmöglichkeit der Kontaktaufnahme kann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs bekanntermaßen in einer entlegenen Region befindet, die keine Erreichbarkeit etwa per Telefon, E-Mail, Mitteilungsdiensten oder Post bietet oder dem Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Kontaktdaten nicht bekannt sind. Eine Unzumutbarkeit der Kontaktaufnahme kommt in Konstellationen in Betracht, in denen eine Vorabinformation über eine beabsichtigte Anhörung die Aufklärung der Vorwürfe erschweren oder verhindern könnte (vgl. BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 – Rn. 52, BAGE 171, 66).

cc) Eine schlichte Untätigkeit des Arbeitgebers reicht allerdings grundsätzlich nicht aus, um den Beginn des Laufs der Kündigungserklärungsfrist zu verhindern (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 – Rn. 45, BAGE 171, 66; 27. Juni 2019 – 2 ABR 2/19 – Rn. 26). Im Fall des Erholungsurlaubs kann insbesondere nicht angenommen werden, dass der Arbeitgeber allein wegen des gewährten Urlaubs nicht an den Arbeitnehmer herantreten darf, um zu klären, ob dieser ungeachtet dessen bereit ist, an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken (vgl. Köhler/Schürgers BB 2023, 308, 311; KR/Krumbiegel 14. Aufl. § 626 BGB Rn. 301; Langner/Witt DStR 2008, 825, 828; Eylert/Friedrichs DB 2007, 2203, 2206; Mennemeyer/Dreymüller NZA 2005, 382, 385; teilweise aA LAG Niedersachsen 6. März 2001 – 12 Sa 1766/00 -).

..."

Mehrfach weist das BAG in der Entscheidung allerdings darauf hin, dass für die Dauer der angemessenen Frist, innerhalb derer zumindest ein Kontaktversuch stattzufinden hat, keine starren Grenzen gelten, sondern es stets auf den Einzelfall ankommt.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de